

개인-조직적합성 연구 동향 분석: SCOPUS DB를 중심으로

김재봉^{1*}

¹한국교통대학교 경영학과 교수

Analyze Research Trends in Person-Organization Fit: Focusing on SCOPUS DB

Jae-Boong Kim^{1*}

¹Professor, Department of Business Administration, Korea National University of Transportation

요약 본 연구는 개인-조직적합성에 대한 최근의 주요 연구 동향을 파악하는데 있으며, 학술 제공 데이터베이스인 SCOPUS를 활용하여 최근 24년간(2000~2023)의 개인-조직적합성에 대한 연구 동향을 파악하였다. 빈도 분석결과, organizational이 2,789건, effectiveness 2,714건, management 850건, performance 689건, organizations 632건, leadership 597건 순으로 그 중요도가 나타났다. 트렌드 분석 결과, fit, organization, job에 대한 연구가 꾸준히 진행되고 있는 것으로 나타났다. LDA 분석 결과, fit, personorganization(po), job이 중요한 토픽으로 나타났는데, 이는 조직의 운영에 있어서 개인과 조직의 목표나 가치가 일치하는 즉, 적합성이 중요하다는 것을 보여주고 있다. 본 연구결과는 조직에서 우수한 인력 유치와 양성을 위한 방향을 수립하고 이를 통해 조직의 성과를 창출하는데 있어 유용한 지침으로 활용가능 할 것으로 보인다.

키워드 : 개인-조직적합성, 직무, LDA, 텍스트마이닝, SCOPUS

Abstract This study aims to identify the major recent research trends on person-organizational fit, and uses SCOPUS, an academic database, to identify research trends on person-organizational fit over the past 24 years (2000-2023). Frequency analysis showed that organizational was the most important term with 2,789 articles, followed by effectiveness with 2,714 articles, management with 850 articles, performance with 689 articles, organizations with 632 articles, and leadership with 597 articles. The trend analysis shows that research on fit, organization, and job is steadily increasing. The LDA analysis showed that fit, personorganization(po), and job are important topics, which shows that fit, i.e., the alignment of an individual's goals or values with the organization's goals or values, is important in the operation of an organization. The results of this study can be used as a useful guideline for organizations to establish measures to attract and cultivate excellent human resources and create organizational performance.

Key Words : Person-organizational fit, Job, LDA, Text mining, SCOPUS

This was supported by Korea National University of Transportation in 2023.

*Corresponding Author : Jae-Boong Kim(hgjbkim@naver.com)

Received July 11, 2024

Accepted July 20, 2024

Revised July 16, 2024

Published July 28, 2024

1. 서론

빅데이터와 인공지능을 기반으로 디지털 트랜스포메이션이 가속화되면서 조직의 내부 및 외부 환경의 불확실성이 높아지기 시작하면서 인적자원에 대한 전략적인 중요성이 나날이 커지고 있다. 조직에서는 구성원들이 보유하고 있는 다양하고 창의적인 아이디어를 통해 새로운 혁신을 추구할 수 있다. 또한 현재와 같이 치열한 경쟁환경 하에서는 우수한 인력을 보유한 조직은 현재보다도 더 높은 성과 창출을 기대할 수 있기 때문에 우수한 인재 확보를 위한 많은 노력을 기울이고 있는 실정이다.

조직에서는 우수한 인재를 확보하는데만 노력을 기울이면 안 되며, 기존의 우수한 인력들이 이탈을 하지 않도록 다양한 노력을 강구해야만 한다. 조직의 이탈을 방지 및 유지하기 위해서 중요한 기준이 바로 개인과 조직간의 적합성이다.

기업의 입장에서는 성공적으로 경영활동을 수행할 수 있는 제반적인 여건조성을 위해 필요한 것이 바로 직업적인 환경과 적합성이 높은 구성원, 즉 인재를 보유하는 것이라고 할 수 있다[1].

개인-조직적합성은 조직과 조직구성원들 간의 가치와 목표에 대한 호환성을 의미한다[2]. 그리고 개인-조직적합성에 대한 조직구성원들의 인식은 조직의 목표와 비전, 가치가 자신들과 어느 정도 유사하거나 일치하는지 또는 조직구성원들이 자신들의 개인적인 목표와 가치를 달성하는데 있어 조직의 지원 수준이 어느 정도 되는지를 통해 결정된다[3].

기존의 선행연구들을 살펴보면, 개인의 특성과 조직의 상황 간에 일어나는 적합의 관계에 대한 이해가 중요하다는 것을 주장하고 있다[4]. 조직구성원들이 인식하고 있는 개인-조직적합성이 높으면, 조직구성원들의 업무에 대한 참여도가 높아질 가능성이 있다고 주장하였다[5].

조직구성원들 자신이 추구하는 목표와 가치가 조직에서 추구하는 목표와 가치가 서로 일치한다고 생각하게 되면, 개인-조직적합성이 증가하게 되고, 이를 통해 조직구성원으로서의 강한 일체감이 형성되고 궁극적으로는 조직의 목표와 가치를 개인의 목표와 가치로 생각하게 된다[6, 7].

그러나 개인-조직 적합성이 낮은 조직구성원들은 개인이 추구하고 있는 목표나 가치가 조직에서 추구하는 목표와 가치가 서로 일치하지 않음으로 인한 심리적인 비용

이 추가적으로 발생을 하여 조직에 대한 부정적인 태도나 감정들이 형성된다[8, 9].

개인-조직적합성에 대한 선행연구는 대부분, 개인 구직, 선택 행동, 작업태도, 이직률 등에 대해 실험이나 설문조사를 통한 연구가 주를 이루고 있다. 또한 동향 분석에 대한 대부분의 연구들은 메타분석을 수행하고 있으나 본 연구에서는 텍스트마이닝 기법과 LDA 기법을 활용하여 관련 연구 동향을 파악하였다는 데 있어 차별성이 있다.

본 연구에서는 SCOPUS DB에서 개인-조직적합성과 관련된 키워드를 검색하고, 초록이 제공되는 학술 논문으로 한정을 하여 개인-조직적합성에 대한 연구 동향을 살펴보고자 한다. 논문 초록은 데이터 정제(전처리) 과정을 거치고 텍스트마이닝과 LDA 기법을 활용하여 분석하고자 한다.

2. 선행연구

2.1 개인-조직적합성

개인-조직적합성은 개인과 조직의 목표와 가치에 대한 일치 정도를 의미하며, 서로 필요한 것을 제공하거나 기본적인 특성을 공유하는 것을 만족시킬 때 발생하는 적합성이라고 할 수 있다[10, 11].

Schneider(1987)는 ASA(attraction-selection-attrition)를 통해 개인-조직적합성을 개인과 조직의 목표가 서로 일치하는 정도라고 정의하였으며[12], Chatman(1989)은 조직의 규범이나 가치와 개인의 가치가 서로 일치하는 정도로 정의하고 있다[10].

Kristof(1996)는 개인과 조직의 가치와 목표가 서로 일치하는지, 개인의 선호나 요구 사항 등이 조직의 시스템이나 구조와 서로 일치하는지, 개인의 성격적인 특성과 조직의 특성이 서로 일치하는지로 정의하였다[2]. 개인-조직적합성에 대한 선행연구를 살펴보면, 개인 구직 및 선택 행동의 결정, 이직률, 작업 태도, 친사회적 행동, 작업 성과, 조직성과 등 다양한 관점에서 연구가 진행되었다[2, 13].

2.2 텍스트마이닝

데이터는 일반적으로 정형과 비정형 데이터로 분류할 수 있다. 정형데이터는 수치로 이루어진 데이터를 의미하며, 정형을 제외한 대부분의 데이터가 비정형 데이터이

다. 이러한 비정형 데이터 중에서 텍스트 데이터를 분석하여 그 속에 숨겨진 의미와 관계를 밝혀내는 것이 바로 텍스트 마이닝 분석이다[14].

텍스트 마이닝은 분석을 수행하기에 앞서 정형화를 시켜야 하는데, 메타 데이터를 직접 태그로 달거나 스피치의 한 부분에 대응하게 하는 방법을 사용한다[14, 15]. 텍스트 마이닝은 주요 키워드, 주제, 감성(감정), 의견 등의 정보를 추출하거나, 단어의 조합, 문장 구조 등의 관계를 분석하여 패턴을 찾거나, 새로운 정보나 지식, 인사이트를 찾는 지식 발견 등의 방법이 있다. 일반적으로 텍스트 마이닝은 데이터 수집, 데이터 전처리, 특징 추출, 분석 및 모델링, 결과 해석 순으로 진행이 된다.

2.3 LDA 토픽모델링

LDA는 텍스트 마이닝 분야에서 사용되는 토픽 모델링 기법으로 가장 단순하게 사용할 수 있으며, 텍스트 데이터에 숨겨진 주제를 추출하고 각 문서들이 어떠한 주제들로 구성되어 있는지를 파악하는 방법이다. LDA는 여러 개 토픽이 혼합되어 표현되고 있으며, 각각의 토픽들이 단어 분포로 구성된다(Fig. 1).

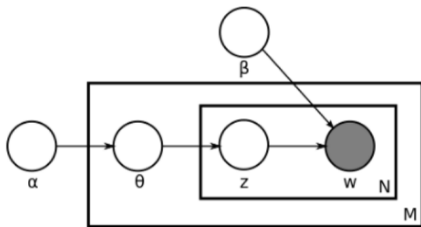


Fig. 1. LDA Model

LDA는 문서를 표현하는 잠재적 단어와 토픽이 디리클레 분포에 기반하고, 문서 내에 잠재된 토픽 단어에 기반하고 토픽에 포함될 가능성을 추정하는 알고리즘이다 [16-18].

3. 연구방법 및 절차

3.1 연구절차

본 연구는 SCOPUS DB에서 개인-조직적합성에 대한 키워드로 학술 논문을 검색한 후 데이터 정제 및 전처리 과정을 거치고, 텍스트마이닝과 LDA 기법을 활용하여 분석을 수행하고자 한다[19, 20]. 연구절차(Fig. 2)는 문제

정의, 데이터 수집, 데이터 전처리 및 정제 과정을 거쳤다. 정제된 데이터를 기반으로 이후 데이터 분석 과정을 거치고, 분석 결과를 시각화하였다[21, 22].



Fig. 2. Research Process

문제 정의는 분석하고자 하는 주제를 선정하고, 이를 토대로 관련 데이터를 수집한다. 수집된 데이터는 분석을 수행하기 전에 데이터 전처리 과정을 거친다[21,22]. 이후 데이터 분석과정에서는 빈도 및 키워드 분석, 토픽 및 LDA 분석을 수행하고 시각화하는 순서로 진행한다[19, 23].

3.2 데이터 수집과 전처리

본 연구를 위한 분석 대상 데이터는 개인-조직적합성 (person-organization fit)에 대한 SCOPUS DB의 학술 논문 초록 데이터이다.

분석 기간은 2000년 1월 ~ 2024년 3월까지이다. 총 1,179개의 논문이 검색되었다. 2024년 21건, 2023년 134건, 2022년 98건, 2021년 104건, 2020년 101건으로 연도별로 보면 평균적으로 100여 편이 발표되고 있다. 논문 초록이 제공되지 않은 15개의 논문을 제외한 1,164건을 최종 분석에 사용하였다.

Table 1. Subject Area

Area	Frequency
Business, Management and Accounting	778
Social Sciences	385
Psychology	356
Economics, Econometrics and Finance	108
Arts and Humanities	86
Decision Sciences	80
Computer Science	77
Medicine	57

논문 주제 분야는 Business, Management and Accounting이 778건으로 비중이 가장 높았으며, Social Sciences, Psychology, Economics, Econometrics and Finance 순으로 그 중요도가 나타났다(Table 1).

관련 키워드로는 Person-organization Fit이 514건, Job Satisfaction이 163건, Human이 134건, Article이

98건, Adult가 96건, Person-job Fit이 92건, Female이 88건, Humans이 86건, Male가 85건 순으로 그 중요도가 나타났다(Table 2).

Table 2. Keyword

Keyword	Frequency
Person-organization Fit	514
Job Satisfaction	163
Human	134
Article	98
Adult	96
Person-job Fit	92
Female	88
Humans	86
Male	85
Organizational Culture	73

4. 데이터 분석 및 결과

4.1 단어 빈도

먼저 빈도 분석을 실시한 결과는 다음과 같다. fit 이 2,599건 organization이 1,505건, person이 986건 job 이 943건, organizational이 647건 순으로 나타났다.

워드클라우드를 시각화한 것은 Fig. 3에서 보는 바와 같다.



Fig. 3. Wordcloud(voyant-tools)

Links를 살펴보면, fit는 organization, job, person과 관련성이 높으며, organization은 fir, person, study, job와 관련성이 높은 것으로 나타났다.

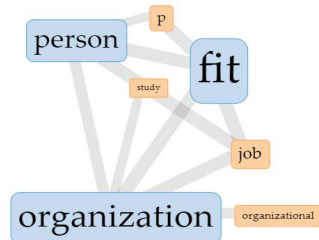


Fig. 4. Links(voyant-tools)

4.2 트렌드 분석

중요한 단어인 person, organization, job, fit, organizational의 트렌드 분석을 수행한 결과는 다음과 같다. fit, organization, job에 대한 연구가 꾸준히 진행이 되고 있다(Fig. 5).

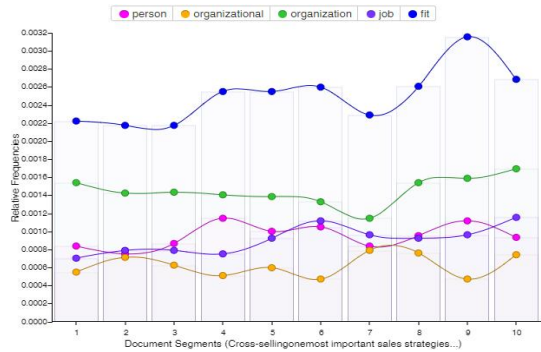


Fig. 5. Trend(voyant-tools)

4.3 LDA 토픽모델링 결과

LDA 토픽 결과는 다음과 같다(Table 3). 1번 토픽의 중요 키워드로는 fit, job, organizational, satisfaction, work 등이 있으며, 토픽의 주제는 'fit'와 'job' 임을 유추할 수 있다(Fig. 6).

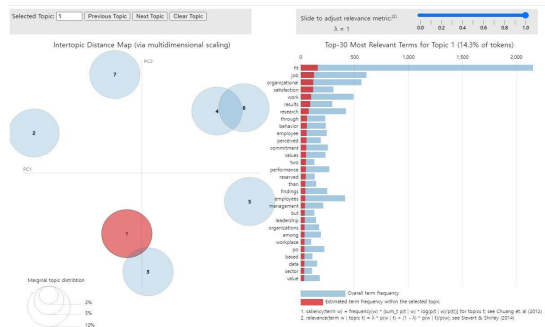


Fig. 6. LDA Topic Modelling 1

Table 3. LDA topic

Topic 1	Topic 2	Topic 3	Topic 4	Topic 5	Topic 6	Topic 7
fit	fit	fit	fit	job	organizational	fit
job	work	personorganization	employees	personorganization	study	job
organizational	management	organizational	organizational	fit	job	study
satisfaction	personorganization	satisfaction	limited	po	work	employees
work	research	employees	results	research	culture	research
results	results	employee	work	study	career	performance
research	performance	work	job	organizational	employees	satisfaction
behavior	limited	behavior	social	employee	findings	personorganization
employee	using	findings	equation	employees	publishing	behavior
perceived	findings	values	employee	limited	organization	values
commitment	analysis	intention	perceived	commitment	theory	work
values	social	model	when	value	personorganization	service
performance	significant	equation	using	career	leadership	publishing
reserved	value	management	research	theory	success	commitment
findings	among	research	commitment	public	management	using
employees	citizenship	organizations	study	ethical	research	regression
management	study	commitment	service	work	employment	workplace
leadership	sector	psychological	practical	performance	model	organization
organizations	perceived	practical	resource	organization	practical	social
workplace	career	using	personorganization	intentions	organizations	data

2번 토픽의 중요 키워드로는 fit, work, management, personorganization 등이 있으며, 토픽의 주제는 'fit'과 'work'임을 유추할 수 있다(Fig. 7).

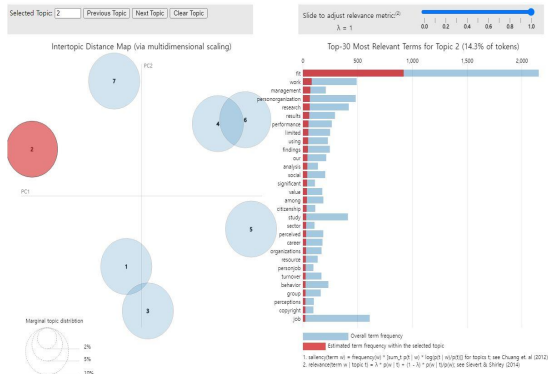


Fig. 7. LDA Topic Modelling 2

3번 토픽의 중요 키워드로는 fit, person-organization, organizational, satisfaction 등이 있으며, 토픽의 주제는 'fit'과 'person-organization'임을 유추할 수 있다 (Fig. 8).

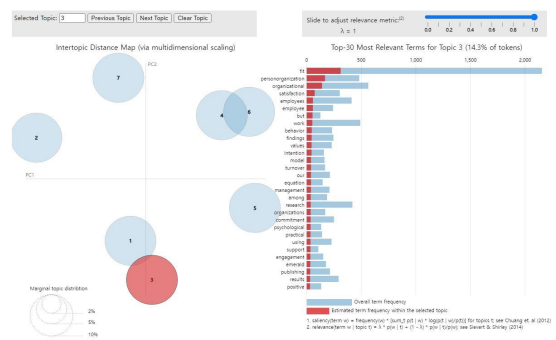


Fig. 8. LDA Topic Modelling 3

4번 토픽의 중요 키워드로는 fit, employees, organizational, limited 등이 있으며, 토픽의 주제는 'fit'과 'employees'임을 유추할 수 있다(Fig. 9).

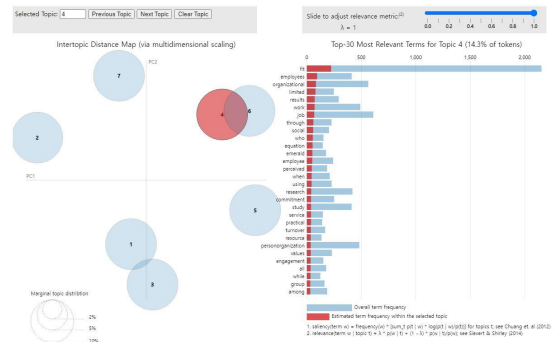


Fig. 9. LDA Topic Modelling 4

동향을 파악하고자 SCOPUS DB에서 개인-조직적합성에 대한 연구 논문을 선택하여 데이터 분석을 진행하였다.

첫째, 빈도 분석결과, organizational이 2,789건, effectiveness 2,714건, management 850건, performance 689건, organizations 632건, leadership 597건 순으로 그 중요도가 나타났다.

둘째, fit, organization, job에 대한 연구가 꾸준히 진행되고 있는 것으로 나타났다. 특히 job(직무)가 개인-조직적합성에서 중요한 역할을 수행한다는 것을 보여주고 있다.

셋째, LDA 토픽 모델링 결과, fit, personorganization, job이 중요한 것으로 나타났다. 특히 인력이 이탈하지 않도록 다양한 노력이 필요하며, 이를 위해 개인과 조직의 직무에 대한 적합성에 초점을 맞추는 것이 중요하다고 하겠다.

넷째, 개인-조직적합성에서 직무는 매우 중요한 역할을 하는데, 자신에게 맞는 직무를 수행 할 경우 흥미와 열정을 느끼고 이를 통해 업무에 더 몰입을 하게 된다. 이는 직무 만족도로 이어지고 조직의 유효성과 성과에도 긍정적인 영향을 미치게 된다.

본 연구에서는 개인-조직적합성에 대한 연구 동향을 기존의 메타분석 방법에서 벗어나 텍스트마이닝과 LDA 분석을 시도하였다는 점에서 의의가 있으며, 기존 연구와 차별성이 있다고 하겠다.

이러한 시사점에도 불구하고, 본 연구에서는 특정 학술 DB만을 분석하였으며, 본 연구에서 사용한 분석 방법 외에도 다양한 방법을 활용하지 못했다는 한계점을 지닌다. 향후 연구에서는 타 학술 DB인 Springer, Science Direct, Wiley Online 등의 다양한 학술 DB를 활용하고 본 연구에서 활용하지 못했던 다양한 방법론 등을 고려하는 것도 필요해 보인다.

REFERENCES

- [1] [1] Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person-job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management, 57*(2), 483-497.
- [2] Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology, 49*(1), 1-49.
- [3] Downes, P. E., Kristof-Brown, A. L., Judge, T. A., & Darnold, T. C. (2017). Motivational mechanisms of self-concordance theory: Goal-specific efficacy and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology, 32*, 197-215.
- [4] Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review, 14*(3), 333-349.
- [5] Ashfaq, B., & Hamid, A. (2021). Person-organization fit and organization citizenship behavior: modeling the work engagement as a mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration, 13*(1), 19-39.
- [6] Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of applied psychology, 87*(5), 875.
- [7] aks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of applied Psychology, 87*(4), 646.
- [8] 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.
- [9] Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of vocational behavior, 59*(3), 454-470.
- [10] Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review, 14*(3), 333-349.
- [11] Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Personnel psychology, 53*(3), 643-671.
- [12] Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology, 40*(3), 437-453.
- [13] Park, S. K. (2023). A study on the effect of person-organization fit on inovative behavior,

- organizational citizenship behavior and intent to stay: focusing on the mediating effect of employe engagement and moderating effect of self-efficacy and self-esteem. Inha University Doctoral dissertation.
- [14] KASOM(2021). Introduction to Big Data. kwangmoonkag.
- [15] YI ZHAO, Jinhyeon Sohn. (2023). Analysis of the COVID-19 Research Trend : Focusing on SCOPUS DB. *Journal of Industrial Convergence*, 21(2), 17-23.
- [16] YI ZHAO, Jinhyeon Sohn. (2023). Analysis of the COVID-19 Research Trend : Focusing on SCOPUS DB. *Journal of Industrial Convergence*, 21(2), 17-23.
- [17] Blei, D. M., Ng, A. Y., & Jordan, M. I. (2003). Latent dirichlet allocation. *Journal of machine Learning research*, 3(Jan), 993-1022.
- [18] Griffiths, T. L., & Steyvers, M. (2004). Finding scientific topics. *Proceedings of the National academy of Sciences*, 101(suppl_1), 5228-5235.
- [19] Park, E. M., & Seo, J. H. (2020). Analysis of Research Trends in Technology Innovation: Focus on SCOPUS DB. *Journal of Convergence for Information Technology*, 10(8), 120-126.
- [20] Kim, I. G., Park, S. T., Park, S. S., Kim, M. S., Park, J. C., & Jiang, J. (2021). Analysis on Research Trends in Sport Facilities: Focusing on SCOPUS DB. *Journal of Industrial Convergence*, 19(6), 11-19.
- [21] Park, S. T., & Liu, C. (2020). A study on topic models using LDA and Word2Vec in travel route recommendation: focus on convergence travel and tours reviews. *Personal and Ubiquitous Computing*, 1-17.
- [22] Li, G., Dai, J. S., Park, E. M., & Park, S. T. (2017). A study on the service and trend of Fintech security based on text-mining: Focused on the data of Korean online news. *Journal of Computer Virology and Hacking Techniques*, 13(4), 249-255.
- [23] Park, S. T., Lee, S. W., & Kang, T. G. (2018). A study on the trend of cloud service and security through text mining technique. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(2.33), 127-132.

김재봉(Kim, Jae-Boong)

[정회원]



- 1985년 8월 : 전북대학교 경영학과 (경영학석사)
- 1994년 2월 : 전북대학교 경영학과 (경영학 박사)
- 1998년 3월 ~ 현재: 한국교통대학교 사회과학대학 경영학과 교수

- 관심분야 : 리더십, 리더행동특성, 인적자원관리, 조직행동
- E-mail: jbkim@ut.ac.kr