

개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구

이 보 라 이 기 학[†]

연세대학교 심리학과

본 연구는 국내 대기업의 대졸이상의 신입사원 286명을 대상으로 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합이 직무만족에 미치는 영향력의 차이가 있는지를 알아보고자 하였다. 또한 부합의 유형별 영향력의 차이가 성격 특성에 따라서 달리 나타나는지를 검증하고자 하였다. 연구결과 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합 중에서 개인-부서 부합만이 직무만족에 영향을 미치는 유의미한 변인이었다. 성격유형에 따라서는 야망성이 낮은 집단에서는 어떠한 부합도 직무만족에 영향을 미치지 않았으나, 야망성이 높은 집단에서는 개인-부서 부합만이 직무만족에 영향을 미치는 변인이었다. 이와 같은 연구결과의 함의 및 후속연구에 대한 제언 등을 논의하였다.

주요어 : 개인-환경 일치이론, 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합, 직무만족

[†] 교신저자 : 이기학, 연세대학교 문과대학 심리학과, khlee2445@yonsei.ac.kr

최근 1~2년 사이 많은 일간지의 고용동향이나 취업정보와 관련한 섹션에는 ‘신입사원 28% 1년 내 퇴사’(중앙일보, 2004, 12, 8), ‘입사 1년 내 퇴사 다섯 명에 한 명꼴’(경향신문, 2005, 4, 28)’ 등의 기사가 끊임없이 보도되고 있다. 이런 기사가 수시로 지면에 등장한다는 것은 우리나라의 많은 직장인들, 그 중에서도 신입사원들이 현 직장에 불만을 느끼거나 적절하게 적응하지 못하고 있다는 것을 간접적으로 보여주는 결과이다.

일찍이 Dawis와 Lofquist(1984)는 개인과 환경이 일치할수록 개인과 환경이 서로 만족한다고 주장한 바가 있다. 이들의 직업적응이론은 곧 개인-환경 일치이론으로 발전되었다. 이와 같은 이론이 제창된 이후 많은 실증연구(Cable & Judge, 1996; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989; Lauver & Kristof-Brown, 2001)가 이루어졌는데 대부분의 연구 결과들이 이론을 뒷받침하고 있어 개인-환경 일치이론은 이론적 체계와 실용성 면에서 매우 높게 평가되고 있다(김홍국, 2000). 따라서 앞서 언급한 신입사원들의 퇴사원인도 개인-환경 일치이론을 적용하면 부분적으로 설명이 가능할 것이다.

개인-환경 일치이론에서는 무엇을 환경으로 보느냐에 따라 그것의 세부적인 내용이 구분될 수 있다(Dawis, 2002). 예를 들어, 개인-환경 일치이론을 직업장면에 적용하게 되면 환경은 개인, 조직, 동료, 상사, 직무, 집단, 직업을 모두 포함하게 되는 것이다(최명옥, 유태용, 2005). 실제로 대부분의 개인-환경 일치이론에 근거한 연구들은 개인-조직 부합(유태용 등, 2002; Cable & Judge, 1996; Vancouver & Schmitt, 1991), 개인-직무 부합(Beehr & Bhagat, 1985; Lauver & Kristof-Brown, 2001), 개인-상사 부합

(윤광열, 1997; Bauer & Green, 1996) 등을 가장 많이 살펴보고 있다.

개인과 조직의 부합을 살펴본 연구들은 다음과 같다. O'Reilly 등(1991)은 미국 MBA학생들과 중견급 회계사들, 그리고 중견급 관리자들을 대상으로 한 장기연구에서 개인의 가치와 조직의 가치가 잘 맞을수록 종업원은 이직을 덜 하게 되고, 만족과 몰입수준을 더 높게 나타남을 보여주었다. Cable과 Judge(1996)는 구직자가 지각하는 개인-조직 부합과 실제 개인-조직 부합간의 관계를 살펴봐왔는데, 구직 중일 때 직업선택에 있어서 개인-조직 부합을 중요하게 생각했던 사람들의 경우 실제로 그 조직에 들어갔을 때도 개인-조직 부합을 높게 지각하였다. Siegall과 McDonald(2004)는 개인과 조직 간의 가치 적합성이 소진과도 강한 연관이 있음을 밝혔다. Verquer, Beehr와 Wagner(2003)는 개인-조직 부합과 관련한 연구 21개를 모아 메타분석을 실시하였는데, 대체로 개인-조직 부합은 만족이나 몰입 등의 결과변인과 중간이상의 상관을 갖는다고 하였다.

국내의 연구들도 대부분 이론을 지지하고 있다. 국내 벤처기업과 중소기업 현직자들을 대상으로 한 연구에서는 개인과 조직 간의 가치가 일치할수록 전반적으로 조직몰입과 맥락수행은 더 높고 이직의도는 더 낮게 나타났으며(송진섭, 유태용, 2005), 은행에 근무하는 종업원을 대상으로 한 연구(고수경, 2005)에서도 개인-조직의 적합성이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 유의한 영향 변인임을 검증하였다. 이와 같이 개인의 가치와 조직의 가치가 부합할수록 직무만족, 맥락수행, 조직몰입 등의 긍정적인 변인에는 정적인 영향이 있고, 이직의도나 소진 등의 부정적인 변인에는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인과 개인의 부합은 동료간 부합이나 부하와 상사간의 부합을 보는 것이 일반적이다. 일반적으로 개인 간 부합을 다룬 연구에서는 개인간의 성격의 일치 정도(현희정, 유태용, 2003; Antonioni & Park, 2001; Day & Bedeian, 1995)나 가치의 일치정도(Dose, 1999; Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989;)가 결과변인에 미치는 영향을 살펴보고 있다. Ashkanasy와 O'Connor (1997)는 리더와 조직원간의 가치 부합이 리더와 조직원간의 관계에 있어서 중요함을 밝혔고, Meglino, Ravlin과 Adkins(1989)는 상사와 부하간의 가치 적합성이 부하의 직무만족과 몰입에 영향을 준다고 하였다. 가치나 성격 외에도 인구통계학적인 변인의 유사성을 살펴본 연구도 있었다. Pfeffer(1983)는 조직 내의 다른 구성원들과 비슷한 인구통계학적인 요소를 가진 사람들은 그렇지 않은 사람이 얻지 못하는 이익을 얻는다고 하였다. Jackson과 동료들(1991)은 개인이 다른 구성원들과 유사한 점이 적을수록 이직률이 높다고 하였다. 개인-조직 부합과 마찬가지로 개인-개인 부합이 높을수록 대체로 긍정적인 영향이 많다고 알려져 있다. 그런데 신입사원들은 조직생활에 적응해 나가는데 있어서 사회화 과정을 거치게 되는데(Schein, 1968), 이 때 직속상사나 동료의 영향을 상대적으로 크게 받는다. 왜냐하면 신입사원들은 동료들과 많은 시간을 함께 보내면서 수용이나 내부정보 등을 주고받기 때문이다(박경규, 윤종록, 1996). 또한, 신입사원은 일하는 과정에서 다른 사람보다 직속상사와 업무적으로 많은 상호작용을 할 수 밖에 없는 구조적 한계를 갖고 있다.

개인과 부서의 부합정도는 개인의 직업적응에 많은 영향을 주게 되는데(Werbel & Johnson, 2001), 신입사원들에게 있어서는 가장 처음 접

하게 되는 문화인 부서와의 부합이 개인-조직 부합보다 결과변인에 더 큰 영향을 미칠 수 있을 것이다. 그러나 개인-부서 부합의 중요성은 강조되어왔으면서도 개인-부서 부합을 실증적으로 검증한 연구는 많지 않았다(Werbel & Johnson, 2001; Park, 1999). Klimoski와 Jones(1995)는 개인-팀 부합이 높을수록 팀 구조가 효율적이 된다고 밝혔다. 국내에서는 Park(1999)이 개인-부서 부합을 측정하였는데, 개인-부서 부합이 개인-조직 부합에 비해 부서나 개인의 성과와 훨씬 높은 상관이 있다고 하였다. 이처럼 제한된 연구에서만 개인-부서 부합을 다루고 있었는데 대부분의 연구는 작업 효율성이나 업무성과 등 조직입장에서 관심있는 결과변인을 다루었기 때문에 좀 더 개인에게 초점을 맞춘 연구가 필요하다(Kristof, 1996). 조직은 그 조직의 구조나 기능, 지리적 위치, 생산제품이나 고객의 특성에 따라서 다양한 문화가 혼재하거나 하위문화가 존재할 수 있다(Park, 1999; Kristof, 1996). 우리나라의 대기업들은 기업환경 변화가 가속화되고 기업간 경쟁이 심해지면서 조직의 상층부는 사업부 단위로 나누어지고 하층부에서는 팀제의 도입이 시행되고 있다(신유근 외, 1995). 이처럼 규모가 큰 대기업 조직 내에서 사업부, 부서, 팀 등 기능적으로 세분화되어 있기 때문에 조직 내에 있는 작업그룹(부서)은 저마다 다른 문화를 가질 수 있다. 즉, 조직의 가치와 부서의 가치를 반드시 같다고 볼 수 없으며, 설령 같다고 하더라도 그 중요도는 다를 수도 있다. 그러므로 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합은 각각 그 부합정도가 다를 것이라고 예상할 수 있고 개인에게 미치는 영향도 달라질 수 있다고 가정해볼 수 있다.

이처럼 대부분의 연구들이 개인과 환경간의 부합이 높을수록 조직의 적응에 긍정적인 영향이 있음을 나타내주고 있으나, 기존의 연구만으로는 여러 가지 환경 중에서 어떤 환경이 개인에게 더 큰 영향을 미치는지를 이해하는데에는 한계가 있다. 대부분의 연구에서는 한 종류의 부합에만 초점을 두고 있기 때문에(최명옥, 유태용, 2005) 각 환경과의 부합의 서로 다른 크기의 영향력을 가질 수 있음에도 불구하고 이들을 비교하기가 어렵다. 기존 문헌을 살펴본 결과, 대기업의 신입사원들의 경우에는 개인-조직 부합보다도 적응을 위해 상호작용을 가장 많이 하게 되는 부서나 상사와의 부합이 더 중요한 영향변인이 될 것이라고 예상하였다.

가설 1. 대기업 신입사원들에게는 개인-조직 부합보다는 개인-부서 부합과 개인-상사 부합이 직무만족에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

그런데 이러한 영향력의 차이는 개인의 성격 특성에 따라서도 달리 나타날 수 있다. 사람에게 따라서는 개인-조직 부합이 직무만족에 가장 중요한 변인일 수 있고, 어떤 사람은 개인-상사 부합이 더 중요한 변인이 될 수 있다. Berry(1998)는 일반적으로 산업심리학자들이 A유형 성격특성에 관심이 있는 이유는 두 가지라고 설명하였다. “첫째는 성취기회와 같이 A유형을 특징짓는 행동은 직업환경에서는 매우 일반적인 면모이다. 그러므로 이러한 사람들은 단지 근무를 하고 있는 그 상황 때문에 심장혈관 문제나 심한 각성을 일으킬 수도 있다. 이런 것은 조직이 원하지 않는 것 중의 하나이다. 두 번째, A유형 특성이 업무성과나 성취와 관련 있는데, 이는 조직이 원하

는 것 중의 하나이다.” 즉, A유형의 특성이 조직 입장에서는 긍정적일 수도 있고 부정적일 수도 있다는 것이다. 이는 개인에게도 마찬가지이다. 적절한 성취욕구나 긴장감 등 A유형의 특성들은 어떤 면에서는 바람직할 수도 있지만 또한 건강과 관련해서는 부정적인 영향이 있을 수 있다.

Friedman과 Rosenman(1974)는 매우 경쟁적이고, 잘 참지 못하고, 긴박함에 대해 민감하고, 적대감이 있는 등의 행동 패턴이 A유형의 성질과 관련이 있다고 밝힌 바가 있다. 또한, Kirkcaldy와 동료들(1993)은 A유형 성격에 대한 상관분석 결과 A유형 성격 전체가 결과변인과 상관이 있지는 않지만 특정 하위요인은 그럴 수도 있다는 것이다. 예를 들어, 속도나 급한 행동과 같은 문항들과 관련된 행동은 신체적/심리적 건강과 관련이 있는 반면 자신감이나 몰입과 같은 인지적 요소들은 직무만족과 더 관련이 있었다(Kirkcaldy, Cooper, Furnham, & Brown, 1993). 이는 A유형 성격 특성이 그 하위요인에 따라 관련되는 변인이 다를 수 있음을 시사하는 것이다. Eysenck와 Fulker(1983)가 제작한 A유형 성격검사의 경우도 4개의 하위요인으로 구성되어있는데 요인분석 결과 각 하위요인 중에서도 긴장성, 야망성, 활동성은 비교적 명백한 요인으로 드러났다. 이 중에서도 야망성 요인은 직무환경에서 비교적 뚜렷하게 나타날 수 있는 특성으로서 경쟁적이고, 야망 있고, 승진이나 출세에 대한 욕구가 많은 성격의 특성들을 나타내는 문항들이 포함되어있다. 유희정(1988)도 A유형의 사람들이 시간이 지나는 것에 대한 긴박감, 최종 마감 시간까지 최대의 능력 발휘, 심한 경쟁, 공격성, 적의 및 급하게 안절부절하는 모습 등을 보이는 동시에 사회에서 다소 긍정적으로 여길 수

있는 신뢰감이 있고 야망이 있으며 목표지향적이고 외향적인 특성을 보인다고 하였다. 이렇듯 경쟁적이고 목표지향적인 사람들은 개인적인 친분관계보다는 업무성과 달성 등에 초점을 맞출 경향이 높기 때문에 자시의 비전을 실현시켜줄 수 있는 조직에 대한 부합이 직무만족에 상당한 영향을 줄 것이라고 기대된다. 이처럼 개인특성에 따라 직무만족에 미치는 부합의 영향이 다를 수가 있는데 기존 연구들은 그러한 개인차를 이해하는데 부족함이 있다. 따라서 본 연구에서는 A유형 성격특성의 하위척도 중 야망성에 따라 집단을 분류한 후 각 집단에서 나타나는 회귀분석모델에 차이가 있는지를 알아보하고자 한다.

가설 2. 성격유형에 따라 개인-상사, 개인-부서, 개인-조직 부합이 직무만족에 미치는 영향의 크기가 다를 것이다.

2-1. 야망성이 높은 성격의 사람들은 개인-상사 부합이나 개인-부서 부합보다 개인-조직 부합이 직무만족에 더 많은 영향을 미칠 것이다.

2-2. 야망성이 낮은 성격의 사람들은 개인-조직 부합이나 개인-부서 부합보다 개인-상사 부합이 직무만족에 더 많은 영향을 미칠 것이다.

위와 같은 이유로, 본 연구에서는 4년제 대학을 졸업한 대기업 신입사원들을 대상으로 개인과 환경과의 부합이 직무만족에 미치는 영향을 알아보하고자 하였다. 이 때 서로 다른 환경과의 부합이 직무만족에 미치는 영향의 크기를 비교해봄으로써 조직 장면에서의 개인을 이해하는데 도움이 되고자 하였다. 또한, 성격특성에 따라 개인-상사, 개인-부서, 개인-조직 부합이 직무만족에 미치는 영향의 크기가 다를 것을 검증하고자 하였다.

방 법

조사대상자

국내 대기업에 종사하는 4년제 대학졸업 이상의 신입사원 500명을 대상으로 하였다. 본 연구에서는 대한상공회의소에서 선정한 1000대 기업(대한상공회의소, 2005)에 속하는 기업 중에서 20군데를 선정하였고 신입사원은 기업 입사 후 만 4년 이하인 자로 정의하였다.

총 500명에게 배포된 설문지 중에서 회수된 설문지는 340개였으며 연구내용의 조건에 맞지 않거나 불성실하게 응답한 설문지를 제외하고 분석에 포함된 조사대상자수는 286명이었다.

전체 응답자 중 153명(53.5%)은 남자, 132명(46.2%)은 여자였고 1명은 무응답이었다. 응답자의 연령은 23세~34세까지였으며 평균연령은 만 26.8세($SD=2.0$)였다. 학력을 살펴보면 대졸이 242명(84.6%), 대학원졸이 44명(15.4%)이었다. 직위별로는 사원이 243명(85.0%), 주임이 34명(11.9%), 대리가 9명(3.1%)으로 대부분은 사원급이었다. 전체 경력은 가장 짧은 사람이 2개월이었으며 평균 경력기간은 약 22.8개월($SD=11.7$)이었다.

업종별로 살펴보면 제조업종이 154명, 금융·보험 59명, 서비스 26명, 유통 25명, 건설 20명, 화학·석유업종이 2명으로 제조업종에 종사하는 사람이 응답자의 반 이상을 차지하였다.

측정도구

조직환경에서의 직업가치 측정도구

양혁승과 정영철(2002)이 개발한 가치 척도

를 사용하였다. 이 척도는 국내에서는 드물게 자체 제작된 가치 측정도구로써(송진섭, 유태용, 2005) 우리나라 기업들이 가지고 있는 특수성을 반영하기 위해 개발된 문항들이다. 전체 문항은 15개로 구성되어있으며 5점 척도로 응답하게 되어있다. 해당되는 문항에 점수를 높게 평정할수록 해당가치를 중요하게 생각하는 것으로 간주된다. 양혁승과 정영철(2002)이 요인분석을 한 결과 자율성 지향, 공동체 지향, 역량개발 지향, 효율성 지향, 결과 지향의 5개 요인으로 구분되었다. 송진섭(2004)은 개인의 가치와 개인이 지각하는 조직가치를 본 척도를 사용하여 측정하였는데, 개인 가치의 경우 요인별 a 계수가 .32에서 .49사이였고 조직의 가치는 a 계수가 .41에서 .67사이로 나타났다. 본 연구에서 나타난 a 계수는 개인가치 .58, 조직가치 .68, 부서가치 .74, 상사가치 .71이었다.

서로 다른 수준의 부합(개인-상사, 개인-부서, 개인-조직)을 측정함에 있어서 어떤 도구를 사용해야 하는가에 대해서는 일치된 의견이 없다(Park, 1999). 본 연구에서는 상호적합성 개념을 사용한 부합도를 살펴볼 것이므로 Kristof(1996)가 제안한 대로 하나의 측정도구로 각각의 가치를 측정하는 것이 가장 적절한 방법이라고 판단하였다. 따라서 본 연구에서는 개인의 가치, 부서의 가치, 조직의 가치를 같은 측정도구로 측정하되, 각각의 가치를 측정하는데 알맞도록 문항을 약간 수정하여 사용하였다.

직무만족 측정도구

박아이린(2005)이 미네소타 직무만족 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 한국형으로 타당화한 척도를 사용하였다. 이는 총 20

문항으로 구성되어 있으며 내재적 만족, 외재적 만족, 전반적인 만족을 측정한다. 본 연구에서는 20개 문항을 5점 척도로 평정하며, 각 문항에 대한 점수를 합산하여 점수가 높으면 만족도가 높은 것으로 간주한다. 본 연구에서 산출된 a 계수는 내재적 만족이 .77, 외재적 만족이 .72, 전반적인 만족이 .85였다.

야망성 측정도구

성격유형을 측정하기 위한 도구로는 Eysenck와 Fulker(1983)의 A유형 성격검사를 유희정(1990)이 번역한 것을 사용하였다. 이 척도는 총 34문항으로 구성되어 있으며 진위형으로 응답할 수 있도록 되어있다. 본 연구에서는 점수가 높을수록 A유형 성격이 강한 것을 나타낸다. 긴장성, 야망성, 활동성 그리고 자제불능성의 4개 하위요인으로 구성되어있다. 본 연구에서의 야망성의 신뢰도계수는 .64로 나타났다. 본 연구에서는 일에 대한 야망이나 성취에 대한 욕구를 나타내는 성격을 측정하고자 하였기 때문에, A유형 성격검사 중에서 야망성을 측정하는 척도만을 사용하였다. 야망성 척도에 해당하는 질문은 ‘직장에서 인정받고 승진하기를 강력하게 원합니까?’, ‘사회적으로 출세하기를 열망합니까?’ 와 같은 것들이었다.

개인-환경 부합도 측정도구

개인과 환경간의 부합을 측정하기 위해서는 우선 조사대상자가 평정한 개인의 가치와 상사, 부서, 조직의 가치간의 차이값을 구했다. 차이값은 절대값을 사용했기 때문에 음수가 아닌 양수로만 이루어졌다. 차이값은 클수록 잘 부합하지 않음을 뜻하고, 값이 작을수록 잘 부합하는 것을 뜻한다. 전통적으로 개인-환

경일치이론 연구에서는 차이값을 이용한 분석을 많이 실시해왔다(Edwards, 1993). 그러나 개인과 환경의 부합과 관련한 연구에서 차이값이 광범위하게 사용되었음에도 불구하고 몇가지 문제로 비판을 받아왔다(Cronbach, 1958; Edwards, 1993, 1994). 그 이유 중에 하나는 개인과 환경간의 차이값이 어떤 개념을 나타내는지 모호하다는 것이고, 두 번째로는 차이의 방향에 대한 정보가 손실된다는 것이다. 즉, 똑같이 3점의 차이가 난다고 하더라도 개인의 값이 더 큰 것인지 환경의 값이 더 큰 것인지에 대한 정보가 손실된다(유태용, 현희정, 2003). 이를 보완하기 위하여 Edwards(1993)는 다차항 회귀분석(polynominal regression)을 사용하기를 제안하였으나 본 연구에서는 연구문제의 특성상 다차항 회귀분석을 사용하기에는 적절하지 않았다. 다차항 회귀분석은 개인변인, 환경변인, 결과변인이 각각 1개씩 지정될 때만 사용할 수 있는 방법이기 때문이다. 따라서 본 연구에서는 개인과 환경의 차이값을 이용하여 다중회귀분석을 실시하였다.

분석방법

자료의 전반적인 기술통계량을 분석하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 주요 변인들 간의 관계를 알아보기 위해서는 Pearson 상관분석을 실시하였다. 가치 측정치들 간의 차이를 검증하기 위해서는 반복측정 일원변량분석(repeated measures ANOVA)을 실시하였다.

가설 1은 세 가지의 부합을 독립변인으로 두고 직무만족을 종속변인으로 하여 표준다중회귀분석을 실시하였다. 각각의 독립변인의 회귀계수를 통해 영향력의 크기를 비교하였다. 가설 2의 검증은 야망성 수준에 따라 두 집단

으로 나눈 후 각 집단에 대해 세 가지의 부합을 독립변인으로 두고 직무만족을 종속변인으로 하여 표준다중회귀분석을 실시한다. 통계분석도구는 SPSS 12.0(영문판)을 사용하였다.

결 과

주요변인들의 기술통계 및 상관관계

본 연구에 사용된 주요 변인들의 평균을 살펴해보았다. 개인가치의 평균점수는 52.23점($SD=4.66$), 조직가치는 43.85점($SD=5.53$), 부서가치 45.15점($SD=6.09$), 상사가치는 46.81점($SD=6$)이었다. 각 가치측정치간의 차이를 알아보기 위해 반복측정 일원변량분석을 실시한 결과 유의미한 차이가 있음을 검증하였다, $F(3, 855)=201.932, p<.001$.

개인-조직 부합의 평균은 21.61점($SD=5.25$), 개인-부서 부합의 평균은 22.44점($SD=6.02$), 개인-상사 부합의 평균은 25.02점($SD=5.41$)이었다. 부합 측정치간의 차이를 검증하기 위해 반복측정 일원변량분석을 실시한 결과 유의미한 차이가 나타났다, $F(2, 570)=91.028, p<.001$. 한편, 직무만족의 평균점수는 63.75점($SD=10.13$)으로 문항평균 3.19점 정도의 점수를 보였다.

대기업 신입사원들의 개인-조직부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합 및 직무만족, 야망성(A형 성격)간의 Pearson 상관관계를 표 1에 제시하였다. 각 요인별로 살펴보면 개인-조직 부합은 조직가치와 가장 큰 상관을 보였으며, $r=.667, p<.01$, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합과도 높은 상관을 보였다. 개인-부서 부합은 개인-상사 부합과 매우 높은 상관을 가지고

표 1. 주요 변인들의 기술통계 및 상관관계

변인	M (SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 개인가치	52.23 (4.66)	-							
2. 조직가치	43.85 (5.53)	.129 ^o	-						
3. 부서가치	45.15 (6.09)	.118 ^o	.636 ^{oo}	-					
4. 상사가치	46.81 (6)	.165 ^{oo}	.491 ^{oo}	.649 ^{oo}	-				
5. P-O fit	21.61 (5.25)	-.512 ^{oo}	.667 ^{oo}	.402 ^{oo}	.251 ^{oo}	-			
6. P-G fit	22.44 (6.02)	-.495 ^{oo}	.423 ^{oo}	.664 ^{oo}	.452 ^{oo}	.661 ^{oo}	-		
7. P-P fit	25.02 (5.41)	-.497 ^{oo}	.338 ^{oo}	.447 ^{oo}	.598 ^{oo}	.590 ^{oo}	.784 ^{oo}	-	
8. 직무만족	63.75 (10.13)	.072	.399 ^{oo}	.443 ^{oo}	.412 ^{oo}	.301 ^{oo}	.374 ^{oo}	.311 ^{oo}	-
9. 야망성	11.51 (1.86)	.187 ^{oo}	-.095	-.005	-.014	-.179 ^{oo}	-.104	-.142 ^{oo}	.185 ^{oo}

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

주. P-O fit은 개인-조직 부합, P-G fit은 개인-부서 부합, P-P fit은 개인-상사 부합을 뜻함.

있음을 알 수 있다, $r=.784, p<.01$. 또한, 개인-조직 부합과 마찬가지로 직무만족이나 야망성 과도 의미 있는 상관이 있었다. 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합은 직무만족과 각각 부적상관을 보이고 있어 개인과 환경이 잘 부합할수록 직무만족도 높음을 알 수 있었다, $r=.301, p<.01$; $r=.374, p<.01$; $r=.311, p<.01$.

한편 조직가치, 부서가치, 상사가치는 각 부합과 정적인 상관을 보였으나 개인가치와 각각의 부합은 부적상관을 보였다. 다시 말해 조직, 부서, 상사가 여러 가치를 중요하게 생각한다고 지각할수록 개인과 환경이 더 잘 부합됨을 알 수 있었다.

개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합이 직무만족에 미치는 영향

먼저 본 연구가 개인-환경 일치이론을 지지하는 지를 검증하기 위해 각각의 부합을 독립

변인으로 하여 단순회귀분석을 실시하였다. 분석 결과, 각각의 부합이 직무만족에 대해 유의미한 영향이 있음을 확인하였다. 개인-조직부합은 직무만족에 대해 9%정도의 설명력을 지니는 것으로 나타났고, $F(1, 284)=28.205, p<.001$, 개인-조직부합이 높을수록 직무만족이 높았다, $\beta=.301, p<.001$. 개인-부서 부합도 직무만족을 14% 설명하였는데, $F(1, 284)=46.127, p<.001$, 개인-부서 부합이 높을수록 직무만족이 높게 나타났다, $\beta=.374, p<.001$. 개인-상사 부합도 직무만족에 대해 9.7%의 설명력을 지녔으며, $F(1, 284)=30.447, p<.001$, 개인-상사 부합이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다, $\beta=.311, p<.001$. (표 2)

첫 번째 가설을 검증하기 위해서 직무만족을 종속변인으로 하고 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합을 독립변인으로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과 세 가지의 부합은 직무만족을 예언하는데 14.5% 정도의 설명력을 지니는 것으로 나타났다,

표 2. 단순회귀분석 결과 및 표준다중회귀분석 결과

종속변인	독립변인	β	R2(adj · R2)	F
직무만족	개인-조직 부합	.301**	.090(.087)	28.205**
	개인-부서 부합	.374**	.140(.137)	46.127**
직무만족	개인-상사 부합	.311**	.097(.094)	30.447**
	개인-조직 부합	.091	.145(.136)	15.960**
	개인-부서 부합	.290*		
	개인-상사 부합	.030		

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

$F(3, 282) = 15.960, p < .001$. 그러나 단순회귀분석 결과와는 달리 세 가지 부합이 직무만족을 예측하는 모형에 동시에 포함되었을 때는 개인-부서 부합만이 직무만족을 예측하는 유의미한 변인인 것으로 나타났다, $\beta = .290, p < .05$.

야망성 성격 수준에 따른 가치부합이 직무만족에 미치는 영향

표 3. 집단별 표준다중회귀분석 결과

집단분류	종속변인	독립변인	β	R ² (adj · R ²)	F
낮은 야망성	직무만족	개인-조직 부합	.038	.101 (.078)	4.388*
		개인-부서 부합	.221		
		개인-상사 부합	.092		
높은 야망성	직무만족	개인-조직 부합	.189	.231 (.216)	15.807**
		개인-부서 부합	.325*		
		개인-상사 부합	.007		

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

성격유형에 따라 직무만족을 예언하는 부합에 차이가 나는지를 보기 위하여 먼저 야망성의 평균값(11.51점)을 기준으로 집단을 두 개로 분류하였다. 그런 다음 각 집단에 대해 개별적으로 첫 번째 가설에서 사용한 방법과 똑같은 방법으로 다중회귀분석을 실시하였다. 야망성이 낮은 집단에서는 세 가지의 부합이 직무만족을 10.1%정도 설명하였다, $F(3, 117) = 4.388, p < .05$. 세 가지 부합이 하나의 회귀식에 포함되었을 때는 어떠한 부합도 직무만족을 예측하는 유의미한 변인이 아니었다. 반면, 야망성이 높은 집단에서는 세 가지의 부합이 직무만족을 23.1% 설명하였다, $F(3, 158) = 15.807, p < .001$. 세 가지 부합이 모두 포함된 모형에서는 개인-부서 부합($\beta = .325, p < .05$)만이 직무만족을 예측하는 유의미한 변인으로 나타났다. 개인-상사 부합과, $\beta = .007, ns$, 개인-조직 부합, $\beta = .189, ns$,은 직무만족을 예측하는 유의미한 변인이 아니었다.

논 의

주요변인들의 기술통계상에서 조사대상자들

은 개인가치를 조직, 부서, 상사가치에 비해 통계적으로 유의하게 더 높은 점수를 주었음을 알 수 있었다. 이는 곧 자신은 다양한 직업가치를 중시하는 반면에 자신의 환경은 자신에 비해 그러한 가치를 중시하지 않는다고 지각하기 때문인 것으로 보인다. 즉, 자신에 대해서는 매우 후하게 평가하는 반면에 타인 또는 환경에 대해서는 박하게 점수를 주는 것이다. 이러한 결과가 나온 이유에 대해서는 여러 가지 측면에서 고려해볼 수 있다. 우선 자기보고식 설문지를 통한 자료수집에서 생김 왜곡이라고 볼 수 있다. 조직, 부서, 상사의 가치는 직접 측정된 내용이 아니라 조사대상자가 지각한 가치를 측정된 것이므로 결과수치가 실제의 가치를 반영하는 것이 아닐 가능성이 있다. 또 다른 설명은, 가설과는 달리 직무만족이 역으로 개인-환경 부합에 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 현재 직무에 만족하고 있는 사람들은 자신이 속한 조직이나 부서에 대해서 더 긍정적으로 평가할 가능성이 높다. 반면, 현재 직무에 불만족한 사람들은 회사나 부서, 상사에 대한 불만이 더 많아 특정 가치를 덜 중요하게 여긴다고 여길 수 있다. 그러나 이처럼 전통가설과 달리 직무만족이 개인-환경 부합에 영향을 준다는 가설이 합당한지는 추후 많은 연구를 통해 밝혀져야 할 것이다.

가치 부합들 간에도 통계적으로는 유의한 차이가 있었는데 이는 사람에 따라 특정 환경수준과 부합하는 정도가 다를 수 있음을 시사한다. 각 점수를 살펴보면 개인과 상사간의 부합이 가장 높고 뒤이어 개인-부서 부합, 개인-조직 부합의 순으로 부합도가 높았다. 이는 대기업의 신입사원들이 세 가지 환경수준 중에서 직속상사와 가장 잘 부합하고 있다고 지

각하고 있음을 나타냈다. 실제로 개인가치 측정치에 이어 상사가치의 점수가 가장 높은 것으로 보아 부합도도 높게 나타난 것으로 보인다. 이러한 결과가 나타난 이유는 여러 가지가 있을 수 있는데 한 가지는 경험이 아직 적은 신입사원들이 가장 잘 파악할 수 있는 가치는 상사의 가치라는 것이다. 상사는 신입사원의 맡고 있는 직무 다양성, 자율성, 과업정체성 등에 관심을 갖도록 자주 지시하기도 하고(박경규, 윤종록, 1996) 업무적으로도 지도를 많이 해주기 때문에 신입사원들은 자신의 직속상사가 어떤 가치를 갖고 있는지에 대해서 더 잘 알고 있을지도 모른다.

주요 변인들간의 상관관계는 기존의 이론을 대체로 지지하는 것으로 나타났다(Dawis & Lofquist, 1984; Dose, 1999; Kristof, 1996). 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합은 모두 직무만족과 높은 상관도를 보였다. 흥미로운 것은 조직가치나 부서가치, 상사가치 등은 직무만족과 높은 상관을 보였는데 개인가치는 직무만족과는 의미 있는 상관이 없었다는 것이다. 이는 곧 자신이 어떤 가치를 갖느냐보다는 환경이 어떤 가치를 중시하는지가 직무만족과 더 관련되어 있다고 가정해볼 수 있다.

한편, 조직가치, 부서가치, 상사가치와 각 부합치는 정적상관을 보였다. 이는 환경이 여러 가치를 중시하거나 특정가치를 매우 중시한다고 지각되는 경우에 개인-환경의 가치부합이 높음을 나타낸다. 반대로 개인가치와 각 부합치는 부적상관을 보였는데, 이는 개인이 중시하는 가치가 많거나 특정가치를 매우 중요하게 여길수록 부합이 떨어진다는 뜻이다. 기술통계에서도 나타났듯이 개인은 흔히 환경의 가치보다는 자신의 가치에 좀 더 높은 점

수를 주는 경향이 있었다. 그렇기 때문에 자신의 환경도 여러 가치를 중시한다고 지각할수록 개인-환경의 부합도가 높아질 것이다. 반면 개인이 중시하는 가치가 지나치게 많거나 특정가치를 지나치게 강조할 경우에는 환경과의 가치 차이가 더 많이 나게 되고 부합정도는 떨어지게 되는 것이다. 그러나 상관관계만을 통해 이와 같이 해석을 하는 것은 무리가 있을 수 있으며 이런 가설은 추후 연구를 통해 검증되어야 할 것이다.

첫 번째 가설을 검증하기에 앞서 우선 세 가지의 부합이 직무만족과 각각 어떤 관계를 갖는지 알아보기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 개인-조직 부합, 개인-부서 부합, 개인-상사 부합은 모두 직무만족을 예측하는 변인이었다. 즉, 개인-조직 부합이 높을수록, 개인-부서 부합이 높을수록, 개인-상사 부합이 높을수록 직무만족이 높음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 기존의 실증연구들(송진섭, 유태용, 2005; Kristof, 1996; Park, 1999; Meglino et al., 1989)과 유사한 결과다. 따라서 본 연구도 일반적인 수준에서의 개인-환경 일치이론을 지지한다고 볼 수 있다. 첫 번째 가설 검증을 위해 세 가지 부합을 한 회귀모형에 포함시켰을 때는 각각의 영향력이 줄어들어 개인-부서 부합만이 직무만족을 예측하는 유의미한 변인이었다. 결국 첫 번째 가설은 지지되지 않았다. 그러나 세 가지의 부합이 직무만족에 미치는 영향력에는 차이가 있음을 알아냈다. 대기업 신입사원들은 현재 직면하고 있는 상황에 적응하기에 급급한 시기이므로 사실상 조직가치와의 부합보다는 자신이 가장 많은 상호작용을 하고 있는 부서와의 부합이 중요할 것으로 보인다. 그런데 부서의 가치라는 것은 부서장, 즉 자신의 고과에 영향을 주게 되는

상사의 가치로부터 영향을 받는다고 볼 수 있다. 실제로 상사의 가치와 부서의 가치는 상관관계가 매우 높은 것으로 나타났다. 그러나, 상사 개인의 가치보다는 여러명의 가치가 혼재되어 조성된 부서가치와의 부합이 개인의 직무만족에 더 큰 영향을 미친 것으로 보인다. 최명옥과 유태용(2005)은 본 연구와 비슷한 관점에서 연구를 시행하였는데, 그들이 살펴본 독립변인은 개인-조직 부합, 개인-직무 부합, 개인-상사 부합으로 세 가지 환경의 성질이 다른 것이었다. 즉, 본 연구에서는 단위 구성체의 크기라는 기준으로 조직, 부서, 상사의 세 가지 수준으로 나눈 것이었기 때문에 최명옥과 유태용(2005)의 연구와는 다르다. 또한, 본 연구에서는 조사 대상자도 대기업 신입사원으로 한정했다는 점도 다르다.

한편 야망성 성격특성 수준에 따라 나눈 집단에서는 약간 다른 양상이 나타났다. 야망성이 낮은 집단에서는 어떠한 부합도 직무만족에 영향을 끼치지 않았으나, 야망성이 높은 집단에서는 개인-부서 부합만이 직무만족에 영향을 끼치는 의미 있는 변인으로 드러났다. 이는 야망성 성격특성을 가진 사람들이 대체로 경쟁적이고, 마감시간까지 최대의 능력을 발휘하려는(유희정, 1988) 성취지향적이고 열성적인 성격과 관련 있어 보인다. 야망성 성격특성은 늘 긴장해 있고 경쟁적이고 목표의식이 뚜렷하기 때문에 그러한 자신의 가치관과 주변 환경의 가치관이 잘 맞지 않으면 그것에 의해 더 조급해하고 긴장하는 경향이 있기 때문에 더 영향을 많이 받으리라 본다. 또한 이들은 직업에 대한 목표가 뚜렷하고 그것을 향해 정진해나가는 몰입력이 뛰어나기 때문에, 이들의 경력에 도움이 되는 것은 자신의 상사보다도 자신이 일하고 있는 부서나 조

직일 것이다. 그러므로 이러한 결과는 야망성 성격특성을 가진 사람들에게는 자신의 상사와의 가치부합보다는 조직이나 부서와의 가치부합이 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타날 수 있음을 시사하는 것이다.

개인-환경 일치이론을 바탕으로 하여 실시된 본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 현재까지 개인-환경 일치이론에 근거한 실증연구는 많았으나 각 부합들간에 영향력의 차이를 검증하거나 비교한 연구는 없었고 더군다나 조사대상을 신입사원으로 한정하여 진행된 연구는 없었다. 최명옥과 유태용(2005)이 유사한 연구를 진행하기는 했지만, 살펴본 부합들의 환경수준이 달랐고 조사대상이 달랐다. 본 연구에서 직무만족에 영향을 주는 유일한 변인이 개인-부서 부합이었는데, 이는 최명옥과 유태용(2005)의 연구에서는 다루지 않은 변인이기 때문에 새로운 정보를 제공한다. 또한 개인특성에 따라 직무만족에 영향을 미치는 가치부합의 종류가 다름을 확인할 수 있었다. 이는 종전의 연구가 가치부합이 높으면 직무만족이 높다는 일반적인 명제를 좀 더 구체화 한 것이라고 볼 수 있겠다. 즉, 개인특성에 따라 직무만족에 영향을 미치는 부합의 종류가 다를 수 있음을 시사하며 이는 신입사원의 직무만족을 이해하고자 할 때 개인의 다른 특성 또한 영향이 있을 수 있음을 고려할 수 있게 한다.

둘째, 본 연구의 결과는 개인의 진로발달 과정을 이해하는 틀을 제공한다. 직업결정을 눈앞에 두고 있는 4년제 대학생들은 주로 자신의 흥미나 전공에 맞추어 취업을 고려한다. 그러나 본 연구의 결과에서 보였듯이 가치는 직무만족에 영향을 미치는 요소이므로 직업결정에서도 중요하게 고려되어야 한다. 심리학

자들은 직업결정을 해야 하는 대학생들에게 가치의 부합이 직업적응에 중요한 요인이 되므로 흥미나 적성과 함께 자신의 가치도 고려해야 함을 강조할 필요가 있다. 그렇게 하는 것은 개인차원에서는 직무만족을 높일 수 있을 뿐 아니라 조직차원에서는 업무효율을 높일 수 있는 방법이 될 수 있다. 취업지망생들은 기업의 가치에 대한 정보 수집을 위해 각종 매체에 등장하는 정보를 이용하거나 동문 네트워크를 통해 정보를 습득할 수 있다. 조직은 채용시에 직업가치관검사나 면접을 통해서 개인의 가치를 파악하면 좋을 것이다. 가능하다면 인사담당자 외에 인력충원을 원하는 부서단위에서도 면접에 참여하여 개인-부서 가치부합을 고려한 채용을 실시할 수 있다. 본 연구의 결과는 취업준비생들의 직업결정이나 조직의 인사선발 등의 경력도입단계 뿐 아니라 이미 회사를 다니고 있는 직장인들을 이해하는 자료로 활용될 수 있다. 특히 신입사원들의 직업적응은 직업심리학자들이 관심을 가져야 할 주제이다. 직업적응은 개인에게는 중요한 삶의 이슈이기 때문이다. 그러므로 본 연구의 결과는 입사 초기단계에 있는 개인의 직업적응을 개인-환경 부합 개념을 적용하여 이해하는 데 도움을 준다고 할 수 있다. 이처럼 직업결정에서부터 경력초기단계까지 가치는 요인이 개인에게 어떤 영향을 미치게 되는지를 이해할 수 있다. 또한 연구결과에서도 보았듯이 경력이 많아짐에 따라 가치부합에도 차이가 나는 부분이 있는데, 개인이 발달해감에 따라 생기는 가치변화나 직무만족의 변화에도 주의를 기울일 필요가 있다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 집단분류에 있어서 비판을 받을 수

있다. 성격요인이 개인-환경일치이론에 개입될 수 있을 것인가에 대해 충분한 논의가 없는 가운데 실시된 본 연구에서는 A유형 성격 측정도구를 사용하여 집단을 분류하였다. 개인-환경 부합이나 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 성격유형은 다양하기 때문에 본 연구에서 사용한 성격측정도구 외에 좀 더 일반화된 성격측정도구를 사용하여 반복연구를 해봄직하다.

둘째, 부서나 상사에 대한 정의가 모호하다. 부서라는 개념이 사람에 따라서는 10명 이내의 구성단위로 인식될 수도 있고 유기적으로 얽여있는 40-50명의 구성단위로 지각될 수도 있다. 그리고 조직마다 부서를 나누는 기준이 다를 수 있기 때문에 본 연구결과에서 나타난 개인-부서 부합이 조사대상자 모두에게 있어서 동일한 개념으로 인식된 것인지 모호하다. 상사의 개념도 개인에 따라서는 부서장으로 인식할 수도 있고 1-2년 선임이 자신의 직속 상사일수도 있으므로 개인-상사 부합 또한 정의한 개념 그대로인지 의심해볼 수 있다. 추후 연구에서는 본 연구보다 좀 더 동질적인 집단을 대상으로 하고 개념에 대한 정의를 더욱 명료화하여 연구를 실시할 필요가 있다.

셋째, 연구대상에의 제한점이 있다. 본 연구의 조사대상자는 대기업 중에서도 제조업종에 종사하는 사람이 많아 연구결과를 해석하는데 제한이 있을 수 있다. 대체로 제조업체들은 매우 보수적인 조직가치를 갖고 있는 반면에 금융 보험이나 서비스 업체들은 같은 계열의 대기업이라 할지라도 다른 조직문화를 갖고 있는 경향이 있다. 그러므로 추후 연구에서는 대상기업 선정시 이와 같은 업종을 고려한 표집을 통해 집단간 차이를 비교할 수도 있을 것이다.

참고문헌

- 경향신문 (2005, 4, 28). 입사 1년내 퇴사 다섯 명에 한명꼴. 15면.
- 고수경 (2005). 개인-조직 적합성에 관한 실증연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김홍국 (2000). 경력개발의 이론과 실제. 다산출판사.
- 대한상공회의소 (2005). 1000대 기업. <http://www.korchambiz.net/>에서 2005, 9, 10 인출.
- 박경규, 윤종록 (1996). 인사·조직: 신입사원의 조직사회화 전략-조절변수의 조절효과와 검증을 중심으로. 한국경영학회 1996년 춘계학술연구발표회.
- 박아이린 (2005). MSQ 직무만족도 검사의 문항 및 척도 타당성 분석. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송진섭 (2004). 개인과 조직간 가치부합이 종업원의 태도 및 행동에 미치는 영향. 광운대학교 대학원 석사학위 논문.
- 송진섭, 유태용 (2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 361-384.
- 신유근, 한정화, 김용준, 권석균, 박준성, 조영호 (1995). 한국대기업의 경영특성 - 5대 그룹의 주요기업 연구. 서울: 세경사.
- 양혁승, 정영철 (2002). 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향. 인사·조직연구, 10(2), 211-238.
- 유태용, 김도영, 현희정 (2002). 개인성격과 조직성격 유형간의 일치정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 65-87.

- 유태용, 현희정 (2003). 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(2), 1-19.
- 유태용 (1988). A-타입 행동패턴의 특성. 임상심리학회지, 7(1), 31-36.
- 유태용 (1990). 관상동맥성 심장병 환자의 심리적 특성 - 정신병적 경향성과 반응성. 중앙대학교 박사학위 논문.
- 윤광열 (1997). 리더의 리더십 유형과 부하의 성격유형간의 적합성에 따른 팀의 직무 성과 및 리더와 부하의 행동성관에 관한 실증연구. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 중앙일보 (2004, 12, 8). 신입사원 28% 1년 내 퇴사. E3면.
- 최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(1), 139-162.
- 현희정, 유태용 (2003). 상사-부하간 성격의 일치도가 상사에 대한 만족 및 신뢰에 미치는 영향. 디지털 경영연구, 9, 159-177.
- Antonioni, D. & Park, H. (2001). The effects of personality similarity on peer ratings of contextual work behaviors. *Personnel Psychology*, 54, 331-360.
- Ashkanasy, N. M., & O'Connor, C. (1997). Value congruence in leader-member exchange. *The Journal of Social Psychology*, 137(5), 647-662.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39, 1538-1567.
- Beehr, T. A., & Bhagat, R. S. (1985). Introduction to the human stress and cognition in organization. In T. A. Beehr & R. S. Bhagat (Eds.), *Human Stress and Cognition in Organization*. (pp. 3-19). NY: Wiley.
- Berry, L. (1998). *Psychology at Work*. Boston: McGraw-Hill.
- 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.
- Cronbach, L. J. (1958). Proposals leading to analytic treatment of social perception scores. In R. Tagiuri & L. Petrullo(Eds.), *Person perception and interpersonal behavior*(pp. 353-379). Stanford, CA: Stanford University Press.
- Dawis, R. V. (2002) Person environment theory. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed.) (pp.427-464). San Francisco: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Day, D. V., & Bedeian, A. G. (1995). Personality similarity and work related outcomes among African-American nursing personnel: A test of the supplementary model of Person-Environment congruence. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 55-70.
- Dose, J. J. (1999). The relationship between work values similarity and team-member and leader-member exchange relationships. *Group Dynamics*, 3(1), 20-32.
- Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel*

- Psychology*, 46, 641-665.
- Edwards, J. R. (1994). The study of congruence in organizational behavior research: Critique and a proposed alternative. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 51-100.
- Eysenck, H. J., & Fulker, D. (1983). The component of type A behavior and its genetic determinants. *Personality and Individual Differences*, 4, 499-505.
- Friedman, M., & Rosenman, R. (1974). *Type A behaviour and your heart*. NY: Knopf.
- Kirkcaldy, B. D., Cooper, C. L., Furnham, A., & Brown, L. (1993). Personality, job satisfaction and well-being among public sector (police) managers. In: Special Issue (Bartram, D.; Ed.), *The Validity and Utility of Personality Assessment in Occupational Psychology*. *European Review of Applied Psychology*, 43(4), 241-235.
- Klimoski, R., & Jones, R. G. (1995). Staffing for effective group decision making: Key issues in matching people and teams. In R. Guzzo, & E. Salas. (Eds.), *Team effectiveness and decision making in organizations* (pp. 291-332). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kristof, A. L.(1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Park, W. (1999). Person-organization fit, person-department fit, and their relationship to performance, satisfaction, and turnover intention. *Seoul Journal of Business*, 5(1/2), 35-61.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 14, 437-453.
- Siegall, M. & McDonald, T. (2004). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291-301.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44, 333-352.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. W.(2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Werbil, J. D. & Johnson, D. J. (2001). The use of person-group fit for employment selection: A missing link in person-environment fit. *Human Resource Management*, 40(3), 227-240.

1차 원고접수 : 2006. 3. 27

2차 원고접수 : 2006. 6. 10

최종게재결정 : 2006. 6. 15

The Differences of the Effect of Various Levels of Person-Environment Fit on Job Satisfaction

Bora Lee

Ki-Hak Lee

Yonsei University

This study was designed to investigate how person-organization fit, person-group fit, person-senior fit differently influences job satisfaction. Also the difference between groups divided by personality was another research question. Participants of the study were 286 newcomers of Korean large companies, who received education of more than a 4 year university. The result showed that person-group fit was the only significant variable that influences job satisfaction amongst three levels of fits. Within the low ambitious group, none of the fit influenced job satisfaction. However within the high ambitious group, person-group fit was the only significant variable predicting job satisfaction. The result supports person-environment fit theory in a concrete way. In other words, person-group fit was the only significant variable predicting job satisfaction amongst newcomers in large companies and this regression model can be changed by personality. Limitations and suggestions for further research are discussed.

key words : *person-environment congruence model, person-organization fit, person-group fit, person-person fit, job satisfaction*