한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2007. Vol. 20, No. 4, 459-473

개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계: 신입사원을 중심으로*

탁 진 국†

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 신입사원을 대상으로 이들의 직무-부합에 영향을 주는 선행변인과 직무-부합으로 인해 나타나는 이직의도간의 관계를 인과적으로 검증하는데 목적이 있다. 직무-부합에 영향을 주는 선행변인으로는 현실적 직무안내, 경력계획, 그리고 핵심자기평가를 선정하였다. 현 직장이 첫 직장이고 입사한지 6개월 이내인 신입사원 901명으로부터 온라인조사를 통해 자료를 얻었으며 남성이 463명(51.4%)이었고 미혼이 793명(88%)이었다. AMOS를 통해 이들 변인간의 관계를 검증한 결과 전체 모형의 부합도는 높게 나타났다. 또한 각 선행변인과 개인-직무부합간의 경로는 모두 유의하였으며 개인-직무부합과 이직의도간의 경로도 유의한 것으로 나타났다.

주요어 : 개인-직무부합, 이직의도, 현실적 직무안내, 핵심자기평가, 경력계획, 신입사원, 인과적 모형

---

* 이 논문은 2006년도 정부(교육인적자원부)의 재원으로 한국학술진흥재단의 지원을 받아 수행된 연구임 (KRF-2006-321-H00051).

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, tak@kw.ac.kr, 02-940-5424

www.kci.go.kr

최근 취업포털 회사인 인크루트가 대기업 62개사와 중소기업 300개를 대상으로 신입사원들의 이직비율을 조사한 바에 따르면 입사한 지 1년을 못 채우고 퇴사한 비율은 중소기업이 30.8%, 대기업이 22.8%나 될 정도로 높게 나타났다(중앙일보, 2006, 3, 1). 채용정보업체 커리어가 직장인 1939명에게 현 직장에 얼마나 근무할 생각인지를 물어본 결과에서도 1년 이내에 근무할 의도가 있는 직장인이 59.6%에 달하는 것으로 나타났다(주간조선, 2005, 9, 13).

최근 몇 년 사이 청년실업이 사회적인 문제로 등장할 정도로 취업이 어려운 상황에서 신입사원들의 이와 같은 높은 이직률은 언뜻 이해하기 힘든 사실이다. 그렇다면 이들은 들어가기 힘든 직장에 취업했는데도 왜 이토록 빠른 시간내에 현 직장을 퇴사하고 다른 회사로 이직하려는 것일까?

인크루트의 조사에서는 중요한 퇴사 이유가 대기업과 중소기업에 따라 다르게 나타났는데, 대기업의 경우에는 “일이 적성에 맞지 않아서”라는 응답이 가장 많았으며 중기업의 경우에는 “낮은 연봉”이라는 응답이 가장 많았다. 2005년 커리어와 다음취업센터가 공동으로 퇴사 또는 이직자 2451명을 대상으로 퇴사 또는 이직원인을 조사한 바에 따르면 “비전 없는 회사”로 대답한 응답자가 가장 많았고 그 다음이 “예상과 다른 업무”로 나타났다(주간조선, 2005, 9, 13).

“일이 적성에 맞지 않아서”와 “예상과 다른 업무”는 개인의 특성과 개인이 담당하게 되는 직무가 서로 맞지 않기 때문에 나타나는 것으로서 개인-환경 부합 가운데 한 영역인 개인-직무 부합의 관점에서 해석할 수 있다. 개인-직무부합은 개인의 능력과 직무가 요구하는 것 또는 개인이 바라는 것과 직무 속성간의 일치하는 정도를 의미한다(Edwards, 1991).

개인-직무 부합은 국내외 연구에서 이직 및 이직의도와 밀접하게 관련 있는 것으로 나타났다(최명옥 & 유태용, 2005; Lauver & Kristof-Brown, 2001). 또한 이 밖에도 다른 긍정적인 성과 (예, 직무만족, 수행, 동기, 낮은 직무스트레스 등)와 유의하게 관련되었다 (Edwards, 1991). 이와 같이 개인-직무 부합과 이직을 비롯한 다양한 성과 변인과의 관계에 관한 연구는 어느 정도 이루어져왔으나 개인-직무 부합의 선행변인을 다룬 연구는 거의 없는 실정이다(Ehrhart, 2006).

개인-직무 부합의 선행변인을 파악함으로써 개인-직무 부합 과정을 이해하는데 도움이 될 뿐 아니라 이를 통해 조직에서 신입사원들의 이직을 줄이기 위한 방안을 마련하는데 크게 기여할 수 있을 것이다.

본 연구에서는 신입사원을 대상으로 개인-직무 부합이 이직의도를 가져오는데 중요한 변인임을 검증하고 이직의도를 줄이기 위한 방안으로 개인-직무 부합의 선행변인을 파악하고자 한다. 즉 개인-직무 부합이 선행변인과 이직의도 사이에서 매개변인의 역할을 하는 것을 검증하고자 한다. 본 연구에서 선행변인으로는 조직차원의 변인으로서 현실적 직무안내(Realistic Job Preview)를, 개인차원의 변인으로서 경력계획과 핵심자기평가(Core self-evaluations: Judge, Locke, & Durham, 1997)을 선정하여 그림 1과 같이 세 선행변인과 개인-직무 부합 및 이직의도간의 인과적 모형을 검증하고자 한다.

www.kci.go.kr

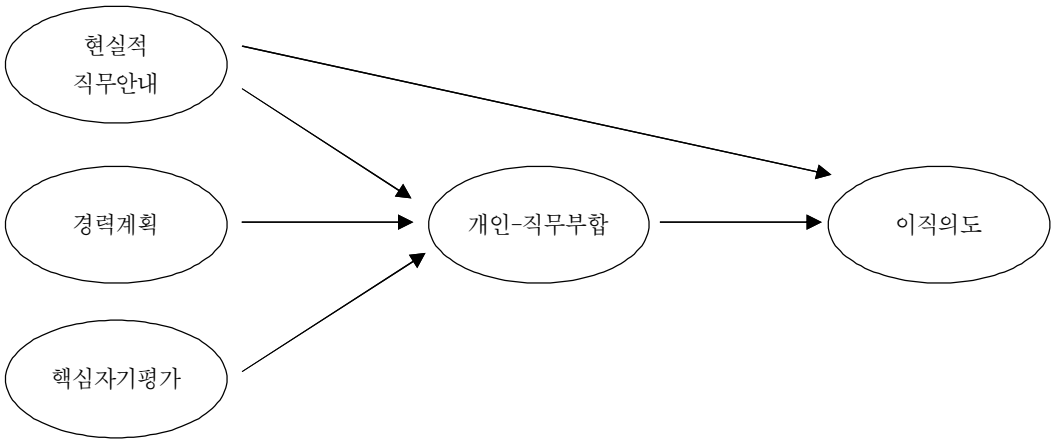

그림 1. 개인-직무 부합 과정에 관한 인과적 모형

개인-직무 부합

개인-환경 부합(P-E fit)은 기본적으로 개인과 환경간의 부합이 클수록 긍정적인 결과가 나타난다는 의미를 지니고 있다. 개인-환경 부합에 관한 연구는 여러 이론을 토대로 하고 있는데, 예를 들면 일반적인 직업 또는 직장 적응에 관한 내용을 다루는 업무적응이론(The Theory of Work Adjustment: Dawis & Lofquist, 1984) 또는 직업선택 분야에서의 부합을 다루는 Holland의 직업행동이론(Holland, 1973) 등이 있다.

개인-환경부합에 관한 연구는 환경을 어떤 영역으로 보느냐에 따라 개인-조직 부합, 개인-직무 부합 또는 개인-상사 부합으로 구분할 수 있다. 산업 및 조직심리학 분야에서는 개인-환경 부합의 초점을 주로 개인-조직간의 부합에 두고 연구를 해왔다(Ehrhart, 2006). 그러나 최근 개인-직무 부합, 개인-상사 부합 또는 개인-부서 부합과 같이 다양한 영역에서의 부합에 대한 국내외 연구(예, 유태용, 현희정, 2003; 이보라, 이기학, 2006; 최명옥, 유태용, 2005; Edwards, 1991; Ehrhart, 2006; Lauver & Kristof-Brown, 2001)가 증가되고 있는 실정이다.

이 가운데 개인-직무 부합은 개인의 특성과 직무 속성간의 부합에 관한 것으로서 개인이 하고 있는 업무가 자신의 적성이나 흥미 또는 성격 등과 얼마나 부합하는지를 의미한다. 이러한 부합도가 높을 경우 직무만족과 수행이 증가할 것으로 기대할 수 있으며 부합도가 낮을수록 이직하려는 의도가 높을 것으로 기대할 수 있을 것이다. 국내외 연구에서도 개인-직무부합은 일관성 있게 직무만족(최명옥, 유태용, 2005; 유태용, 현희정, 2003; Lauver & Kristof-Brown, 2001) 및 직무수행(Lauver & Kristof-Brown, 2001), 그리고 이직의도(최명옥, 유태용, 2005; Lauver & Kristof-Brown, 2001)와 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서도 개인-직무 부합은 이직의도와 부적으로 유의하게 관련될 것으로 가정할 수 있다.

가설 1. 개인-직무 부합은 이직의도와 부적으로 관련될 것이다.

www.kci.go.kr

개인-직무부합의 중요성에도 불구하고 개인-직무부합의 선행변인에 관한 연구는 매우 드문 실정이다. 본 연구를 위해 문헌을 검토한 결과 개인-직무부합의 선행변인을 다룬 연구는 하나(Ehrhart, 2006)밖에 없었다. Ehrhart (2006)는 대학생을 대상으로 직무특성과 성격이 개인-직무부합에 영향을 주는 지를 연구하였다. 먼저 5요인 성격검사를 통해 이들의 성격을 측정하였으며 기업의 고객지원부서와 관련된 세 직무에 대한 시나리오를 읽도록 한 뒤 이들이 주관적으로 판단하는 각 직무의 특성과 개인-직무부합 정도를 측정하였다. 직무특성은 고객상호작용, 조직상호작용, 그리고 복잡성의 세 요인으로 구성되었다. 고객상호작용은 고객과의 상호작용빈도, 상호작용 업무 및 고객지향적 업무에 관한 주관적 판단을 측정하는 세 문항으로 구성되었고, 조직상호작용은 조직구성원과의 상호작용의 빈도와 질을 측정하는 두 문항으로 구성되었으며, 마지막으로 복잡성 요인은 직무의 도전성, 다양성 및 복잡성을 측정하는 일곱 문항으로 구성되었다. 개인-직무부합은 "이 직무는 나와 잘 맞는다", "내 성격은 직무성격과 맞는다"와 같은 문항을 통해 측정하였다.

분석결과 직무특성은 세 요인 모두 개인-직무부합과 유의하게 관련되었는데, 조사대상자들이 시나리오에서 제시한 세 직무의 고객상호작용, 조직상호작용, 그리고 복잡성 수준을 높다고 지각할수록 자신과 직무가 잘 부합하는 것으로 판단하였다. 성격은 5요인 성격검사를 통해 측정하였으며 다섯 가지 성격요인 가운데 외향성만이 개인-직무부합에 유의한 영향을 미쳤다. 외향성 수준이 높을수록 개인-직무부합도가 높은 것으로 나타났다.

Ehrhart(2006)의 연구는 개인의 성격 변인 뿐 아니라 직무특성과 같이 직무 또는 조직차원의 변인이 개인-직무 부합에 영향을 줄 수 있음을 보여주었다. 본 연구에서는 이를 토대로 개인-직무 부합의 선행변인으로서 개인의 성격과 관련된 변인 뿐 아니라 조직의 개입이 가능한 조직 차원의 변인을 선택하여 개인-직무 부합에 미치는 영향에 관해 검증하고자 한다.

먼저 조직차원의 변인으로는 현실적 직무안내를 포함시켰는데, 이는 조직에서 신입사원들에게 이들이 입사 후 담당하게 될 직무에 관해 충분한 정보를 제공하지 않아서 개인-직무 부합 정도를 낮추는데 영향을 줄 수 있기 때문이다. 개인 차원의 변인으로서는 경력계획과 핵심자기평가 변인을 포함시켰다. 경력계획을 잘 세운 사람은 자신의 경력목표에 적합한 직무를 선택할 가능성이 높고 이로 인해 개인-직무 부합이 높을 가능성이 있기 때문이다. 핵심자기평가 수준이 높은 사람은 자신이 유능하고 다양한 상황에서 일을 잘 처리해낼 수 있다는 자신감이 있고 책임을 자신에게 돌리려 하며 정서적으로 안정되어 있기 때문에 자신이 선택한 직무가 자신에게 맞지 않는다고 지각할 가능성이 낮을 것으로 기대할 수 있을 것이다.

현실적 직무안내

현실적 직무안내(Realistic job preview)는 조직에 입사하려는 사람들에게 입사할 경우 개인이 담당하게 될 직무에 관해 긍정적인 정보뿐 아니라 부정적인 정보도 모두 포함해서 자세하고 정확한 정보를 제공하는 것을 의미한다(Wanous, 1973). 사람은 누구나 새로운 조직에 입사하게 될 때 자신의 직무나 조직에 대해

www.kci.go.kr

기대감을 갖게 되는데 이러한 기대감이 비현실적인 경우 이들은 직무에 배치된 후 적응하는데 많은 어려움을 경험할 수 있을 것이다. 현실적 직무안내는 개인이 담당하게 될 직무에 관해 정확한 정보를 제공함으로써 이러한 비현실적인 기대감을 낮추거나 발생하지 않도록 하는데 기여할 수 있다.

현실적 직무안내에 관한 과거 연구를 살펴보면 주로 현실적 직무안내와 해당 직무를 수용하는지의 여부 및 입사 후 이직과의 관계에 초점을 두고 있다(Meglino, Ravlin, & DeNisi, 2000). 현실적 직무안내와 이직과의 관계에 관한 결과는 일관되지 않지만, Meglino 등(2000)이 메타분석에서 참고한 현실적 직무안내와 이직과의 관계에 관한 22개 연구 가운데 15개 연구에서 이 두 변인간의 관계가 유의한 것으로 나타났기 때문에 현실적 직무안내는 이직에 큰 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

현실적 직무안내와 이직과의 관계를 살펴본 연구의 대부분은 현실적 직무안내를 받은 집단과 받지 않은 통제집단으로 구분하고 일정 기간이 지난 후 어떤 집단에서 이직률이 높게 나타나는지를 분석하였으며, 이 두 변인간의 매개변인에 관해서는 살펴보지 못했다.

조직에서 신입사원들에게 현실적 직무안내를 제대로 제공하지 못할 경우 이들은 직무에 배치된 후 자신이 가졌던 비현실적인 기대감으로 인해 자신이 기대했던 업무와 실제 업무 사이에 불일치가 생길 가능성이 높기 때문에 개인-직무 부합도가 낮을 것으로 기대할 수 있다. 또한 과거 연구에서 현실적 직무안내와 이직간의 관계가 유의한 것으로 나타났기 때문에 현실적 직무안내가 이직의도에도 직접적으로 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다.

가설 2. 현실적 직무안내는 이직의도에 직접적 영향을 미칠 뿐 아니라 개인-직무 부합을 거쳐 간접적으로도 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 현실적 직무안내가 제대로 제공되지 못할 경우 개인-직무 부합도가 낮을 것이다.

가설 2-2. 현실적 직무안내가 제대로 제공되지 못할 경우 이직의도가 높을 것이다.

핵심자기평가

핵심자기평가는 Judge, Locke와 Durham(1997)이 주장한 성격특성으로서 자신에 대한 근본적이고 기본적인 평가를 의미한다. 이들은 직무만족에 영향을 주는 개인 성향을 파악하기 위해 심리학 연구뿐 아니라 철학 및 스트레스 등에 관한 다양한 연구들을 포괄적으로 검토한 후 자아존중감, 일반화된 자기효능감, 신경증, 그리고 통제위치의 네 요인으로 구성된 핵심자기평가 개념을 제안하였다. 즉 핵심자기평가란 먼저 자신을 인정하고 자신을 유능하고 가치 있다고 지각하는 자아존중감, 특정 상황이 아닌 다양한 상황에서 자신이 잘 해낼 수 있다고 지각하는 일반화된 자기효능감, 외부 환경을 통제할 수 있다고 지각하는 내적 통제위치, 그리고 정서적으로 안정되어 있는 정도를 측정하는 신경증 등의 네 가지 개념으로 구성되어 있다.

이 네 가지 요인은 서로 관련성이 높다고 볼 수 있는데, 자아존중감이 높은 사람은 일반화된 자기효능감이 높을 가능성이 있고 이러한 자기효능감이 높은 사람은 내적 통제위치 수준이 높다고 볼 수 있으며, 또 이런 사람은 신경증 정도가 낮다고 볼 수 있을 것이다. 이러한 네 가지 특성들이 개념적으로 유

www.kci.go.kr

사하기 때문에 Judge 등(1997)은 이 특성들을 각각의 독립적인 변인으로 볼 것이 아니라 핵심자기평가라는 하나의 상위 요인에 포함된 하위 요인으로 볼 것을 제안하게 되었다. 실제 Erez와 Judge(2001)는 다양한 표집을 대상으로 확인적 요인분석을 통해 여러 요인 모형을 검증한 결과 1요인 모형이 자료에 잘 부합하는 것을 발견하였다.

핵심자기평가는 주로 직무만족(예, Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998) 및 수행(예, Judge & Bono, 2001; Judge, Erez, & Bono, 1998) 등의 준거와 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 이 밖에도 핵심자기평가는 생애만족과 행복(Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe, & Locke, 2005), 임금, 경력정체 및 조직몰입과도(Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne, 1999) 유의하게 관련된 것으로 나타났다. Bono와 Judge(2003)은 구체적으로 밝히지는 않았지만 핵심자기평가와 관련이 있는 준거는 많이 있다고 주장하였다.

한편 Erez와 Judge(2001)는 인과적 모형 검증을 통해 핵심자기평가가 목표설정동기에 영향을 미치고 목표설정동기는 개인의 활동수준에 영향을 미치며, 이를 통해 최종적으로 수행에 영향을 미친다는 것을 보여주었다.

핵심자기평가와 개인-직무 부합간의 관계를 직접적으로 분석한 과거 연구는 없지만 이 두 변인간에 긍정적 관계가 있을 것으로 기대할 수 있다. 핵심자기평가 특성이 높은 사람은 직업선택 상황에서 자신이 어떤 직업 또는 직무를 선택해야 할 지 분명한 목표를 설정하려는 동기가 높고 이러한 동기는 자신이 선택하게 될 직무나 직업에 관한 다양한 정보를 얻기 위한 노력에 영향을 주게 되며, 이로 인해 결과적으로 자신에 맞는 직무를 선택할 가능성이 높기 때문이다. 또한 자신과 다소 맞지 않는 직무를 선택했다 하더라도 자신이 유능하다고 지각하고 모든 상황에서 잘 해낼 수 있다는 자신감이 있으며 자신이 선택한 것에 대해 스스로 책임지려는 성향이 강하기 때문에 자신의 업무가 자신에게 맞지 않는다고 지각할 가능성이 낮을 것이다. 따라서 핵심자기평가 수준이 높을수록 개인-직무 부합도가 높을 가능성이 있으며, 다음과 같은 가설을 기대할 수 있다.

가설 3. 개인의 핵심자기평가는 개인-직무 부합과 정적으로 관련될 것이다.

경력계획

경력계획은 개인이 주체가 되어 자신의 경력목표 달성을 위해 필요한 사항들을 준비하는 행위로 볼 수 있다(Schein, 1996). 경력계획과 결과 변인간의 관계를 살펴본 연구들은 대부분 결과변인으로 이직의도, 경력몰입 또는 경력만족 등의 변인을 살펴보았으며 경력계획은 이러한 변인들과 유의하게 관련된 것으로 나타났다. 박규경(1999)의 연구에서는 경력계획을 잘 수립할수록 경력만족과 경력몰입이 높아지며 이직의도는 낮아지는 것으로 나타났다. 임범식(2001)의 연구에서 경력계획은 이직의도와 유의하게 관련되었으며, 정혜원(2000)의 연구에서도 경력계획은 경력몰입과 유의하게 관련되었다.

경력계획과 개인-직무 부합간의 관련성을 분석한 연구는 아직 보고된 바 없다. Gould (1979)가 제시한 경력계획 모형에 따르면 경력계획을 확실하게 수립한 개인은 경력목표를 달성하기 위해 지속적인 노력을 하게 되고 직

www.kci.go.kr

무에서의 변화에 더 유연하게 적응할 수 있으며 이로 인해 수행수준이 높아진다고 한다. 직업선택과 관련된 연구에서 실직자들의 경력계획 수준이 높을수록 이들이 재취업하기 위해 노력하는 구직강도도 높은 것으로 나타난 바 있다(한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정, 2006). 이들의 연구에서 인과적 모형을 검증하지는 않았지만 자신이 세운 경력계획을 추구하기 위해서는 재취업에 성공해야 하기 때문에 구직을 하기 위해 많은 노력을 기울이는 것으로 추론할 수 있다.

경력계획과 관련한 이러한 과거 연구들과 Gould의 모형을 종합해보면 경력계획은 이직의도에 영향을 미치게 되고 그 과정에서 경력계획을 잘 세운 사람은 경력목표를 달성하기 위해 다양한 노력을 하게 되는데, 경력계획 수준이 높은 사람은 자신의 경력목표가 분명하고 이를 달성하기 위한 계획을 잘 세우고 있기 때문에 직무 선택 시 직무에 관한 충분한 정보를 획득하고 자신의 경력목표에 적합한 직무를 선택할 가능성이 높으며 이로 인해 개인-직무 부합 수준이 높을 가능성이 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 기대할 수 있다.

가설 4. 경력계획은 개인-직무 부합과 정적으로 관련될 것이다.

방 법

조사대상자 및 조사방법

본 연구는 2007년 4월-5월에 거쳐 현재 회사가 첫 직장이고 근속기간이 6개월 이내인 신입사원을 대상으로 실시하였으며 총 901명으로부터 자료를 수집하였다. 온라인 패널전문조사기관인 회사를 통하여 이 조건에 해당되는 패널들에게 온라인으로 이메일을 보내 연구의 목적을 설명하고 원하는 사람의 경우 이메일에 나와 있는 온라인주소에 접속하여 설문에 응답토록 하였다. 온라인 설문에 참여하는 응답자들에게는 5000원 상당의 문화상품권을 보내주겠다고 약속하였다. 온라인 설문 특성 상 한 문항이라도 응답하지 않을 경우 다음 페이지로 넘어가지 않기 때문에 모든 문항에 있어서 결측치는 하나도 없었다.

전체 901명의 응답자 가운데 남성이 463명(51.4%)이었고 미혼이 793명(88%)이었으며 학력에서는 대졸자가 661명(73.4%)으로 가장 많았다.

조사 도구

본 연구에서 모든 척도는 Likert 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 5: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며 신뢰도는 Cronbach alpha 계수를 사용하여 계산하였다.

직무부합

자신이 담당하고 있는 직무가 자신에게 얼마나 적합한지의 정도를 나타내는 직무부합 정도를 측정하기 위해 현희정(2002)이 개발한 3문항을 사용하였고 본 연구에서 이 척도의 신뢰도는 .84였다. 문항의 예로는 “내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다” 등이 있으며 척도의 점수가 높을수록 개인-직무 부합 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다.

현실적 직무안내

조직에서 신입사원들 선발 시 이들이 입사

www.kci.go.kr

후 담당하게 될 직무에 대해 얼마나 충분히 설명하였는지의 정도를 측정하기 위해 본 연구의 연구진이 4개의 문항을 개발하였으며 추후 신뢰도 분석에서 신뢰도를 낮추는 한 개의 문항을 제거하고 3개의 문항으로 측정하였다. "입사 전 지금과 같은 일을 하게 될 지 잘 모르고 있었다"와 같은 문항으로 구성되었으며 점수가 높을수록 조직에서 직무에 관해 충분한 점수를 제공하지 않은 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도는 .72였다.

핵심자기평가

핵심자기평가를 측정하기 위해 Judge, Erez, Bono와 Thoresen(2003)이 개발한 12개의 문항 가운데 10개*를 사용하였다. 본 연구에서 이 척도의 alpha 계수는 .72였다. 문항의 예로는 "나는 인생에서 성공하리라는 자신감이 있다", "내가 맡은 과제를 성공적으로 완수한다" 등이 있다. 척도의 점수가 높을수록 핵심자기평가 특성이 높음을 의미하도록
점수화하였다.

---

* 조사를 담당한 온라인조사회사의 실수로 2개 문항에 대한 반응이 누락되었음.

경력계획

경력계획을 측정하기 위해 임범식(2001)의 연구에서 사용한 6개 문항 가운데 요인계수가 높은 3개 문항을 선정하여 사용하였다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도는 .87이었으며 문항의 예로는 "앞으로의 경력에 대한 계획을 가지고 있다," "경력목표를 달성하기 위해 무엇을 해야 할 지 알고 있다" 등이 있으며, 척도의 점수가 높을수록 경력계획 수준이 높음을 의미하도록 점수화하였다.

이직의도

이직하려는 의도를 측정하기 위해 본 연구의 연구진이 개발한 3개 문항을 사용하여 측정하였다. "나는 3개월 이내에 다른 회사로 이직할 의향이 있다" 등의 문항을 사용하였으며 척도의 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미하도록 점수화하였다. 본 연구에서 이 척도의 신뢰도는 .92였다.

분석

본 연구에서 각 변인의 신뢰도를 추정하기 위해 Cronbach alpha를 계산하였으며, 세 선행변인과 개인-직무 부합, 그리고 이직의도간의 인과적 관계를 검증하기 위해 AMOS를 사용해 분석하였다. 모형의 부합도를 측정하기 위하여 GFI, AGFI, NFI, CFI, 그리고 RMSEA를 계산하였다. RMSEA를 제외한 4개의 부합지수는 1.0에 가까울수록 부합도가 높으며 RMSEA는 0.0에 가까울수록 부합도가 높은 것으로 해석할 수 있다.

결 과

먼저 본 연구에서 사용한 모든 변인들의 평균, 표준편차 및 상호상관은 표 1에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 개인-직무 부합의 세 선행변인들은 모두 개인-직무 부합과 유의하게 관련되었으며, 개인-직무 부합도 이직의도와 유의하게 관련되었다. 세 선행변인들은 이직의도와도 모두 유의하게 관련되었다.

본 연구에서의 가설을 검증하기 위해 AMOS

www.kci.go.kr

표 1. 변인들의 평균과 상호상관

변 인	평 균	표준편차	1	2	3	4	5
1. 현실적 직무안내	3.11	.78					
2. 경력계획	3.62	.81	-.02				
3. 핵심자기평가	3.27	.48	-.22**	.38**			
4. 개인-직무 부합	3.05	.79	-.15**	.34**	.23**		
5. 이직의도	2.58	1.06	.38**	-.13**	-.25**	-.25**	

주. **p<.01.

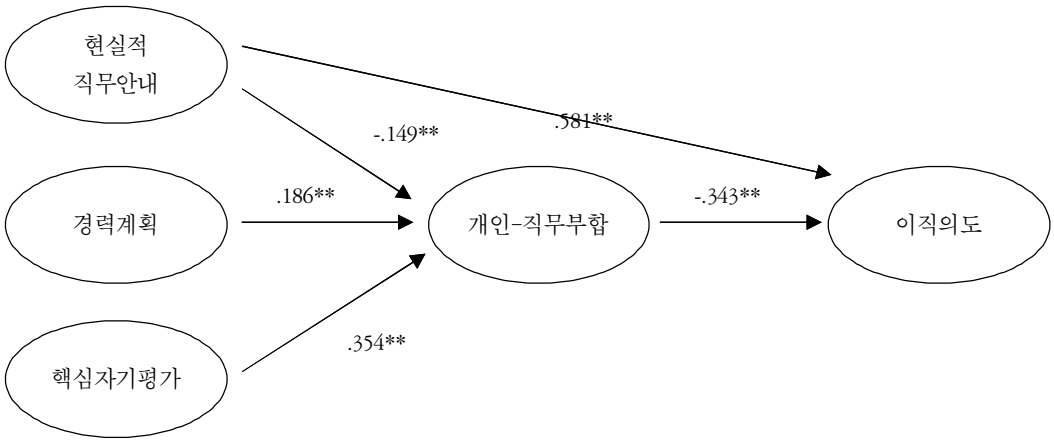

그림 2. 개인-직무 부합 과정에 관한 인과적 모형 검증 결과

를 이용하여 변인간의 관계에 관한 모형을 분석한 결과 그림 2에서 보듯이 개인-직무 부합과 이직의도간의 관계는 유의하였으며 따라서 가설 1은 지지되었다. 세 선행변인과 개인-직무 부합간의 관계도 모두 유의하게 나타났으며 현실적 직무안내와 이직의도간의 관계도 유의하게 나타나서 가설 2, 3, 4가 모두 지지되었다.

그림 2에서 제시한 인과적 모형의 부합도를 계산한 결과 표 2에서 보듯이 모든 부합도들의 지수가 높게 나타났으며 RMSEA도 .05에 가깝게 나타났다. 또한 모든 변인의 독립성을 가정한 독립모형의 부합도에 비해서도 매우 높게 나타났다. 이는 본 연구에서 제시한 개

표 2. 인과적 모형의 부합도

	부합지수						
모 형	χ^2	df	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA
인과모형	675.88	192	.936	.916	.915	.938	.053
독립모형	7981.27	231	.455	.403	.000	.000	.193

www.kci.go.kr

인-직무 부합의 선행변인과 결과 변인인 이직의도와의 관계에 관한 모형이 적합함을 의미하는 것으로 해석할 수 있다.

논 의

본 연구는 신입사원들을 대상으로 현실적 직무안내, 경력계획 및 핵심자기평가의 세 변인들이 개인-직무 부합에 영향을 주고 이를 통해 궁극적으로 이직의도에 영향을 주는 인과적 모형을 검증하고자 하였다. AMOS를 통해 분석한 결과 모든 가설이 지지되었으며 따라서 본 연구에서 제시한 인과적 모형이 지지된 것으로 나타났다.

먼저 개인-직무 부합은 과거 연구 결과(최명옥, 유태용, 2005; Lauver & Kristof-Brown, 2001)와 동일하게 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 개인-직무 부합도가 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다.

개인-직무 부합에 영향을 줄 것으로 가정한 세 변인 모두 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 먼저 현실적 직무안내는 개인-직무 부합에 부적인 영향을 주는 것으로 나타나서, 조직에서 신입사원 선발 시 이들이 담당하게 될 업무에 관해 자세하고 현실적인 정보를 제공하지 못할 경우 이들의 개인-직무 부합도가 낮아짐을 알 수 있다. 현실적 직무안내는 과거 연구(Meglino 등, 2000)에서와 같이 이직의도에도 직접적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

핵심자기평가도 개인-직무 부합에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉 신입사원의 핵심자기평가 수준이 높을수록 개인-직무 부합이 높은 것으로 나타났다. Ehrhart(2006)의 연구에서 외향성은 개인-직무 부합과 유의하게 관련된 것으로 나타난 바 있다. 과거 연구에서 핵심자기평가와 외향성간에 관련성이 있는 것으로 나타났기 때문에 본 연구에서 핵심자기평가가 개인-직무 부합과 유의하게 나타난 결과는 Ehrhart의 연구 결과와 유사한 점이 있다.

핵심자기평가에 속하는 네 요인과 성격 5요인과의 관계를 살펴본 대부분의 연구에서 핵심자기평가 요인은 외향성과 유의하게 관련된 것으로 나타났다(Farmer, Jarvis, Berent, & Corbett, 2001; Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002; Robins, Tracy, Trzesniewski, Potter, & Gosling, 2001). 자아존중감과 성격 5요인간의 관계를 분석한 Farmer 등(2001)의 연구에서 자아존중감과 외향성과의 상관은 .44였으며 Robins 등(2001)의 연구에서도 자아존중감은 외향성과 .38의 상관을 갖는 것으로 나타났다. 핵심자기평가에 속하는 네 요인과 성격 5요인간의 관계를 분석한 메타분석에서(Judge et al., 2002) 자아존중감, 일반화된 자기효능감 및 통제위치와 외향성간의 상관은 각기 .36, .39, 그리고 .26이었다.

그러나 신입사원의 핵심자기평가 수준이 높을수록 이들의 개인-직무 부합도가 높은 이유는 분명하지 않다. 본 연구의 가설을 도출해 내는 과정에서 신입사원의 핵심자기평가 특성이 높은 사람은 직업선택 시 자신에게 적합한 직무를 선택할 가능성이 높거나 또는 입사 후 직무에 배치된 후 자신감이 있고 자기 스스로 책임지려는 성향이 강하기 때문에 개인-직무 부합이 높게 나타날 것으로 가정하였다. 이 두 가지 논리 중 어떤 것이 타당한 것인지를 파악하기 위해서는 종단적 연구가 필요할 것이다. 입사 전 응시자들을 대상으로 이들의

www.kci.go.kr

핵심자기평가 수준을 측정하고 입사 후 개인-직무 부합 수준을 측정함으로써 이러한 관계를 좀 더 분명하게 분석할 수 있을 것이다.

경력계획과 개인-직무 부합간의 관계도 긍정적인 것으로 나타나 신입사원이 자신의 미래 경력에 대해 분명한 계획을 가지고 있을수록 개인-직무 부합 수준이 높은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 직업 선택 시 분명한 경력계획을 가지고 있는 사람이 자신의 경력목표에 적합한 직무를 선택할 가능성이 높기 때문에 개인-직무 부합 수준이 높게 나타날 가능성이 있는 것으로 가정하였다. 그러나 이 관계를 분명하게 검증하기 위해서는 종단적 연구를 실시하여 입사 전 신입사원들의 경력계획 수준을 측정하고 입사 후 이들의 개인-직무 부합 수준을 측정할 필요가 있다.

본 연구의 이론적 시사점으로는 개인-직무 부합의 선행변인에 관한 연구가 거의 없는 실정에서 현실적 직무안내, 핵심자기평가, 그리고 경력계획의 세 선행변인이 개인-직무 부합에 영향을 준다는 결과를 밝힘으로써 개인-직무 부합 과정을 이해하는 데 기여하였다는 점을 들 수 있다. 또한 본 연구를 토대로 추후 이 분야에 관한 후속 연구를 이끌어 내는 데도 기여할 수 있을 것이다.

Ehrhart(2006)의 연구에서 개인의 특성과 관련된 성격 5요인 가운데 외향성이 개인-직무 부합에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 이 연구에서는 조사대상자가 현직 직장인이 아닌 대학생이었다. 대학생을 대상으로 고객 지원 부서의 업무와 관련된 시나리오를 주고 이를 읽게 한 후 이들이 지각하는 개인-직무 부합 정도를 측정하였다. 외향성이 개인-직무 부합에 영향을 주는 것으로 나타난 이유는 이 연구에서 제시된 업무가 고객 지원 부서였기 때문일 가능성이 높다. 다른 업무에서도 외향적인 사람의 개인-직무 부합도가 높게 나타날지는 분명치 않다. 또한 조사대상자가 대학생이었기 때문에 실제 직장인들의 경우에도 동일한 결과가 나타날 지도 확신할 수 없다.

본 연구는 대학생이 아닌 현직자를 대상으로 조사를 하였으며, 또한 다른 회사 근무 경력이 없이 해당 회사에 처음으로 입사한 6개월 미만의 신입사원을 대상으로 조사를 실시하였기 때문에 개인-직무 부합에 영향을 미치는 선행변인을 좀 더 분명하게 파악할 수 있다는 장점이 있다.

본 연구의 실무적 시사점으로는 개인-직무 부합의 선행변인을 밝힘으로써 조직에서 신입사원들의 개인-직무 부합도를 높이고 궁극적으로는 이직을 줄이기 위해 어떠한 노력을 기울일 필요가 있는지에 관한 방안을 제시할 수 있다는 점을 들 수 있다.

신입사원들의 개인-직무 부합을 높이기 위해 조직에서는 먼저 응시자들을 대상으로 현실적이고 정확한 직무안내에 좀 더 많은 관심을 가질 필요가 있다. 이를 위해서는 미국에서와 같이 신입사원 선발 공고 시 각 직무에 대한 기술서 및 해당 직무를 하기 위해 필요한 역량이 무엇인지를 자세히 기술할 필요가 있다. 이것이 어렵다면 신입사원 면접 시 자신이 담당해야 할 업무에 관해 알려주거나 또는 질문할 기회를 준 뒤 충분한 정보를 제공하는 방법도 고려해 볼 수 있을 것이다.

핵심자기평가와 경력계획도 개인-직무 부합에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 조직에서는 신입사원 선발 시 성격검사 등을 통해 핵심자기평가 수준을 알아보거나 또는 면접 시 응시자의 경력계획이 얼마나 분명한 지를 파악하여 최종 선발 결정 시 이 자료를 활용하

www.kci.go.kr

는 방안을 고려할 필요가 있을 것이다. 또는 입사 후 경력웍샵을 통해 신입사원들이 자신의 현 직무에서 향 후 자신의 경력을 어떻게 관리할 것인지에 관한 계획을 세워보는 기회를 제공함으로써 이들의 경력계획 수준을 높이고 이를 통해 궁극적으로 이들의 개인-직무 부합을 높이는 방안으로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 먼저 본 연구에서의 조사대상자들이 특정 조사업체에 패널로 참여하는 사람들이어서 국내의 전체 신입사원들을 대표하는데 한계가 있다는 점을 들 수 있다. 그러나 이 조사업체에서 운영하고 있는 전체 패널의 수가 30만명이나 될 정도로 다양한 사람들로 구성되었기 때문에 이 중에 포함된 신입사원들도 어느 정도는 모집단에 근접한 것으로 볼 수 있을 것이다.

본 연구의 가장 큰 제한점은 인과적 모형을 검증하기 위해 종단적 연구가 아닌 횡단적 연구를 사용해 분석하였다는 점이다. 본 연구에서 측정한 현실적 직무안내는 신입사원들로 하여금 입사 시점에 회사에서 업무에 관한 정보를 충분히 제공했는지를 기억하게 함으로써 측정하였다. 또한 다른 선행변인들, 개인-직무 부합, 그리고 이직의도 등 모든 변인을 동 시점에 측정하였다. 앞으로의 연구에서는 입사 시 신입사원들의 지각하는 현실적 직무안내와 경력계획 및 핵심자기평가 등의 선행변인을 측정하고 일정 시간이 지난 후 개인-직무 부합을 측정하며 최종적으로 일정 시간이 지난 후 이직의도가 아닌 이직상태를 측정하는 종단적 연구를 실시할 필요가 있을 것이다.

또한 개인-직무 부합이 이직의도 뿐 아니라 직무만족 및 수행과 같은 결과 변인에 유의한 영향을 미치는 것으로 과거 연구에서 나타났기 때문에 조직에서는 종업원들의 개인-직무 부합을 높이기 위해 많은 노력을 기울일 필요가 있으며 이를 위해 개인-직무 부합에 영향을 미치는 선행 변인들을 파악하기 위한 연구들이 지속적으로 실행될 필요가 있다.

이밖에 개인-환경 부합이라는 차원에서 개인-직무 부합뿐 아니라 개인-조직 부합, 개인-상사 부합 등의 영역에서도 이러한 부합에 영향을 미치는 선행변인은 무엇이며 이 변인들은 개인-직무 부합에 영향을 주는 변인들과 어떠한 차이점이 있는지에 관한 연구들이 실시되어 개인-환경 부합이 이루어지는 과정에 관한 이해의 폭을 넓힐 필요가 있을 것이다.

참고문헌

박규경 (1999). 경력계획이 경력만족, 경력몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 조직지원을 조절변수로. 서강대학교 대학원 석사학위청구논문.

유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 201-222.

이보라, 이기학 (2006). 개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 19, 285-300.

임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 관계. 광운대학교 대학원 석사학위청구논문.

주간조선 (2005, 9, 13). "맘에 안들면 옮기지 뭐!" 파랑새족 늘고 있다. 2005, 9, 13 인출

www.kci.go.kr

중앙일보 (2006, 3, 1). 파랑새여 잠깐만. 2006. 3, 1 인출

정혜원 (2000). 경력계획이 조직구성원의 태도에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과를 중심으로. 이화여자대학교 대학원 석사학위 청구논문.

최명옥, 유태용 (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18, 139-162.

한영석, 탁진국, 유태용, 한태영, 안상수, 신강현, 박혜정 (2006). 중장년층 실직자의 구직강도 결정요인에 대한 탐색적 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직. 19, 171-191.

현희정 (2002). 개인-조직, 개인-직무, 개인-개인 부합이 조직, 직무, 개인에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향: 다차항 회귀분석 및 반응표면 방법론의 적용. 광운대학교 대학원 석사학위청구논문.

Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality, 17*, 5-18.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual differences model and its application*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature on review and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 6,* 283-357.

Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279.

Ehrhart, K. H. (2006). Job characteristic beliefs and personality as antecedents of subjective person-job fit. *Journal of Business and Psychology, 21*, 193-226.

Farmer, R. F., Jarvis, L. L., Berent, M. K., & Corbett, A. (2001). Contributions to global self-esteem: The role of importance attached to self-concepts associated with the Five-Factor Model. *Journal of Research in Personality, 35*, 483-499.

Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal, 22*, 539-550.

Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits – self-esteem, generalizaed self-efficacy, locus of control, and emotional stability– with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86,* 80-92.

Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relationship between positive self-concept and job performance. *Human Performance, 11,* 167-187.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Do the traits self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicate a common core

www.kci.go.kr

construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83,* 693-710.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19,* 151-188.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17-34.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 454-470.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & DeNisi, A. S. (2000). A meta-analytic examination of realistic job preview effectiveness: A test of three counterintuitive propositions. *Human Resource Management Review, 10,* 407-434.

Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core-self evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 965-984.

Robins, R. W., Tracy, J. D., Trzesniewski, K., Potter, J., & Gosling, S. D. (2001). Personality correlates of self-esteem. *Journal of Research in Personality, 35*, 463-482.

Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive, 10,* 80-86.

Wanous, J. P. (1973). Effects of an RJP on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology, 58*, 327-332.

1차 원고접수 : 2007. 10. 6
2차 원고접수 : 2007. 11. 16
최종게재결정 : 2007. 11. 21

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2007. Vol. 20, No. 4, 459-473

Antecedents of Person-Job Fit and Its Relation to Intention to Leave: Based on a Sample of Newcomers

Tak, Jin kook

KwangWoon University, Department of Industrial Psychology

This study was intended to examine the relations of a person-job fit to three antecedent variables and turnover intentions. Three antecedent variables such as realistic job preview, career planning, and core self-evaluation were included in this study. Using on-line survey, data were collected from 901 newcomers who had been in the organization less than 6 months. Male employees were 463(51.4%) and unmarried employees were 793(88%). AMOS was used to test the causal model. Various fit indices showed that fit of the causal model was high. Also, all the hypotheses were supported. Three antecedent variables directly influenced person-job fit, which directly influenced turnover intentions. Realistic job preview also directly influenced turnover intentions. Finally implications and future research were discussed.

Key words : Individual-Job Fit, Turnover intentions, Realistic Job Preview, Core Self-evaluation, Career Planning, Newcomers, Causal Model

www.kci.go.kr