

다양한 개인-환경부합 유형이 정신건강에 미치는 영향: 종단적 연구*

탁진국†

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 다양한 개인-환경부합 유형과 종업원들의 정신건강간의 관계를 종단적으로 분석하는데 목적이 있다. 본 연구에서 1차 조사는 현 회사가 첫 직장이고 근무기간이 6개월 이내인 901명의 신입사원으로부터 온라인 설문을 통해 자료를 수집하였다. 2차 조사는 6개월 후 동일한 사람들을 대상으로 실시하였고 이 중 297명이 응답하였다. 이 가운데 이미 회사를 옮긴 80명을 제외한 217명을 대상으로 분석을 실시하였다. 상관분석 결과 세 가지 부합 유형 가운데 개인-조직부합이 1, 2차 모두에서 세 가지 정신건강 변인들(정신건강, 생애만족, 심리적 소진)과 가장 크게 관련된 것으로 나타났으며, 개인-상사 부합이 가장 낮게 관련되었다. 또한 세 가지 개인-환경 부합은 전반적으로 2차 시점에서의 정신건강보다는 1차 시점에서의 정신건강 변인들과 더 강하게 관련된 것으로 나타났다. 다중회귀분석 결과에서도 이러한 경향은 유사하게 나타났다. 마지막으로 본 연구의 시사점, 제한점, 그리고 미래 연구에 대한 제언을 논의하였다.

주요어 : 개인-직무부합, 개인-상사부합, 개인-조직부합, 개인-환경부합, 정신건강, 종단적 연구

* 이 논문은 2011년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교 산업심리학과, (139-701) 서울시 노원구 광운길 26
02-940-5424, tak@kw.ac.kr

하는 일이 자신과 맞지 않아서(개인-직무부합), 상사가 자신과 맞지 않아서(개인-상사부합), 또는 조직이 자신과 맞지 않아서(개인-조직부합)와 같은 다양한 유형의 개인-환경부합은 다양한 조직성과(직무만족, 수행, 조직몰입, 이직의도 등)과 유의하게 관련된 것으로 나타났다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 즉 개인-직무부합, 개인-상사부합, 그리고 개인-조직부합이 낮을수록 직무만족, 수행, 조직몰입, 그리고 이직의도나 이직과 같은 다양한 조직성과는 낮은 것으로 나타났다. 다양한 부합 유형이 이와 같은 조직성과뿐 아니라 개인의 스트레스와 같은 정신건강 관련 변인에도 중요한 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고 지금까지 조직에서 다양한 개인-환경부합과 정신건강과의 관계를 분석한 연구는 드문 실정이다. 특히 이러한 관계를 종단적으로 다룬 연구는 거의 없는 실정이다.

21세기 들어서 지속되는 기업간의 국경 없는 경쟁, 끊임없는 환경 변화와 이에 대한 대책마련, 기업의 인수 및 합병, 그리고 조직의 다운사이징 등의 외적 환경 요인으로 인해 조직구성원은 과거 보다 스트레스를 더 많이 받고 정신건강도 나빠지는 상황에 처해 있다. 이러한 상황에서 조직구성원의 정신건강은 과거 어느 때보다 위협받고 있고 실정이다. 조직구성원이 정신적으로 건강해야 일에 대해 만족을 느끼고, 좀 더 열심히 하려는 동기가 생겨나며, 결과적으로 수행이 증가되고 조직의 생산성이 증가하게 된다. 조직에서는 이러한 점을 인식하고 구성원의 정신건강 증진을 위해 보다 적극적인 자세로 노력할 필요가 있다.

따라서 본 연구에서는 그동안 많은 연구가 이루어진 다양한 개인-환경부합과 조직태도

및 성과변인과의 관계에서 벗어나서 연구가 많이 이루어지지 않은 개인-환경부합 유형과 정신건강과의 관계를 살펴보고자 한다.

다양한 개인-환경 부합

개인-환경부합에 관한 연구는 경영관련 문헌(예, Edwards, 1991; Kristof, 1996)뿐 아니라 직업행동 문헌(예, Dawis & Lofquist, 1984; Holland, 1985)에서도 주요 연구 주제가운데 하나였다. 개인-환경부합에 관한 기본 가정은 개인은 자신의 특성과 일치하는 환경을 찾으려고 한다는 것으로서, Dawis와 Lofquist(1984)가 주장한 업무적응이론을 바탕으로 한다. 이 이론에 따르면 개인은 자신의 환경과 균형을 유지하려고 노력하며, 여기서 균형이란 개인과 환경간의 조화된 관계를 의미한다. 또한 이러한 관계를 통해 개인과 환경간의 부합은 양쪽 모두에 중요한 성과(예, 직무만족, 수행, 이직 등)와 깊은 관련을 갖게 된다.

개인-환경부합 연구 가운데 주요 논쟁중의 하나는 이를 어떻게 측정하는지에 관한 것이다(Kristof-Brown et al., 2005). 한 가지 방법은 개인-환경 부합이 어느 정도나 되는지를 개인이 주관적으로 판단하여 측정하는 방법으로서 주관적 측정방법이라고 한다. 다른 방법은 구성원이 각자 자신의 개인 특성과 환경특성을 분리해서 평가하고 이를 비교하는 방법으로서 객관적 측정방법이라고 한다.

Kristof-Brown 등(2005)의 메타연구에 따르면 주관적 방법으로 측정한 개인-환경부합이 다양한 준거들(예, 직무만족, 조직몰입, 수행, 이직의도 등)과 더 높게 관련된 것으로 나타났기 때문에 본 연구에서는 개인-환경부합을 개인의 주관적 부합으로 측정하였다.

지금까지 개인-환경 부합에 관한 연구에서 사용한 부합 유형은 개인-직무, 개인-상사, 개인-부서, 그리고 개인조직부합이다(Kristof-Brown et al., 2005). 이 가운데서도 개인-직무부합과 개인-조직부합에 대한 연구가 가장 많이 이루어져 왔으며, 개인-부서 부합에 관한 연구는 가장 적은 편이다(Kristof-Brown et al., 2005). 본 연구에서도 개인-부서 부합은 제외하고 지금까지 많은 연구가 이루어진 다른 세 가지 부합 유형에 초점을 두고자 한다.

개인-직무부합은 개인의 능력과 직무가 요구하는 것이 얼마나 일치하는지의 정도로 개념화되거나 또는 개인이 원하는 것과 직무가 이러한 것을 제공할 수 있는지의 정도로 개념화되기도 한다(Edwards, 1991). 개인-상사부합은 개인과 상사간에 가치가 일치하거나(예, Meglino, Ravlin, & Adkins, 1992), 개인과 상사간에 성격이 유사하거나(예, Bauer & Green, 1996) 또는 개인과 상사간에 목표가 일치하거나(예, Witt, 1998) 등과 같이 개인과 상사가 얼마나 공통적인 특성을 가지고 있는지의 정도로 개념화되었다. 또한 개인-조직부합은 개인 또는 조직이 원하는 것을 제공하거나 양쪽이 유사한 기본 특성을 공유하거나 또는 이 두 가지를 다 포함하는 개념으로 정의되고 있다(Kristof, 1996).

이 세 가지 부합 유형은 서로 구분되는 구성개념을 가지고 있는 것으로 나타났다. Lauver와 Kristof-Brown(2001)의 연구에서 개인-직무부합과 개인-조직부합은 서로 구분되는 것으로 나타난 바 있다. 국내 연구에서는 최명옥과 유태용(2005)이 직장인을 대상으로 개인-직무, 개인-상사, 그리고 개인-조직 부합 유형에 대한 요인분석을 실시한 결과 세 부합 유형은 서로 독립적인 요인으로 구분되는 것

으로 나타났다.

개인-환경부합과 결과: 조직성과

지금까지 대부분의 연구는 이러한 부합유형과 조직성과간의 관계를 다루었으며 한 연구에서 다양한 부합유형을 포함한 연구는 많지 않은 실정이다. Kristof(1996)는 개인-직무부합은 직무와 관련된 태도변인(예, 직무만족)과 더 강하게 관련되고 개인-조직부합은 조직과 관련된 태도변인(예, 조직몰입 및 이직의도)과 더 강하게 관련될 것으로 제안한 바 있다. Lauver와 Kristof-Brown(2001)는 개인이 자신의 직무와 부합도가 낮을 경우 현 조직에서 다른 직무를 찾아볼 수 있지만 자신의 조직과의 부합도가 낮을 경우 다른 조직에서 현재와 유사한 직무를 찾으려고 할 가능성이 높다고 주장하였다.

최명옥과 유태용(2005)은 312명의 직장인을 대상으로 개인-직무부합, 개인-상사부합, 그리고 개인-조직부합의 세 가지 개인-환경부합 유형이 조직몰입, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 이들의 연구에서 개인-조직부합은 조직몰입에 가장 큰 영향을 미쳤고, 개인-직무부합은 직무만족과 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이보라와 이기학(2006)은 대기업 신입사원을 대상으로 실시한 연구에서 신입사원의 특성상 적응을 위해 조직보다는 부서나 상사와의 상호작용을 더 많이 하게 되기 때문에 개인-조직부합보다는 개인-부서부합과 개인-상사부합이 직무만족에 더 큰 영향을 미칠 것으로 가정하였다. 다중회귀분석 결과 개인-부서부합만이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 가설은 지지되지 못하였다. 이러한 결

과는 개인-부서부합과 개인-상사부합간의 관계가 너무 높아($r = .78$) 나타난 결과로 해석된다.

최근 들어 Tak(2011)의 연구에서는 이러한 연구들을 바탕으로 개인-직무부합 또는 개인-상사부합이 낮을 경우 현 조직에서 다른 직무를 찾을 경우 이러한 문제가 해결될 수 있지만 개인-조직부합이 낮을 경우 현 조직을 떠나야 문제가 해결될 수 있기 때문에 개인-직무부합이나 개인-상사부합 보다는 개인-조직부합이 이직의도 및 이직과 더 강하게 관련될 것으로 가정하였다. 분석결과 이직의도에는 개인-직무부합이 가장 큰 영향을 미쳤고 실제 이직에는 개인-조직부합이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나서 가설이 부분적으로 지지되었다. 이직의도와 관련된 결과는 신입사원 특성상 조직에 대해 충분히 알기 전에 자신의 업무가 자신과 맞지 않는다고 지각할 경우 실망할 가능성이 더 커지며 다른 직무로 갈 수 있는 방법도 충분히 알고 있지 못한 상태이기 때문에 회사를 떠나야겠다는 의도가 더 강하게 나타난 것으로 해석될 수 있다.

개인-환경부합의 결과: 정신건강

개인-환경 부합은 조직에서의 스트레스와 관련 있는 것으로 나타났다(Edwards, 1996). 개인이 원하는 것이 직무, 상사, 또는 조직 등의 환경을 통해 제공되지 못할 때 부합이 이루어지지 못하고 이러한 미부합으로 인해 스트레스가 발생할 가능성이 높게 된다(Edwards, 1996). Edwards(1996)의 연구에서도 개인-환경 부합은 직무불만족과 긴장과 유의하게 관련된 것으로 나타났다.

Kristof-Brown과 그의 동료들의 메타분석 연구(2005)에서 개인-직무부합과 개인-조직부합은

긴장과 부적으로 관련되는 것으로 나타났다(각각 $-.28$ 과 $-.27$). 이러한 연구들은 개인-환경 부합도가 낮을 경우 직무에서 스트레스를 경험하게 됨을 가정하였으며 주로 스트레스를 긴장(strain)으로 측정하였다(Edwards, 1996).

이러한 일부 연구는 개인-환경 부합과 스트레스간의 관계를 살펴보았지만 개인-환경 부합 가운데 개인-직무부합과 개인-조직부합에만 초점을 두었을 뿐 개인-상사부합은 연구에 포함시키지 않았으며 한 연구에서 두 가지 유형의 부합을 포함시키지 않았다. 본 연구에서는 개인-직무, 개인-상사, 그리고 개인-조직의 다양한 부합 유형을 모두 한 연구에 포함시켜 어떠한 유형이 정신건강에 더 큰 영향을 미치는지를 분석하고자 하였다.

WHO(2005)는 정신건강을 개인이 자신의 능력을 파악하고 일상생활에서의 스트레스에 대처할 수 있고 생산적으로 일할 수 있으며 자신이 속한 사회에 기여할 수 있는 웰빙 수준으로 정의한 바 있다(p.2). 하지만 정신건강은 연구자마다 조금씩 다르게 정의하고 있으며 연구자가 초점을 두는 내용이 무엇인지에 따라 다양한 방법으로 측정하고 있다. 즉 정신건강은 정신건강 및 스트레스 관련 연구에서 어느 하나가 아닌 다양한 변인으로 측정되고 있다.

과거 일부 연구들은 개인-환경 부합과 정신건강과의 관계에서 정신건강을 직무스트레스에 국한시켜 긴장과 같은 변인으로 이를 측정하였다. 본 연구에서는 정신건강의 폭을 좀 더 넓혀 단순히 직무스트레스와 관련되어 나타나는 상태를 측정하는 것뿐 아니라 이로 인해 전반적인 삶의 만족에도 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보려고 하였다.

본 연구에서 포함한 정신건강 변인은 우울,

불안 및 사회적 부적응 등을 측정하는 일반 건강척도(GHQ: General Health Questionnaire; Goldberg & Williams, 1991), 업무 등으로 인해 정신적으로 고갈된 상태를 경험하는 심리적 소진(Job burnout), 그리고 전반적인 삶의 만족을 측정하는 생애만족의 3개 변인이다. 일반 건강척도와 심리적 소진은 직무스트레스에서 직무스트레스 수준을 측정하기 위하여 많이 사용되어 온 변인이다. 본 연구에서는 직장인들의 폭 넓은 정신건강 수준을 측정하기 위하여 직무스트레스 수준을 측정하기 위해 많이 사용되는 이 두 변인 이외에 WHO에서 정의하는 정신건강의 정의와 유사한 구성개념인 삶의 질을 측정하는 생애만족을 추가하고자 한다.

일반건강척도는 개인의 나쁜 건강상태의 원인이 되는 심리사회적 경험 정도를 측정하는 도구로서 정신건강수준 척도로서의 구성타당도가 입증된 바 있으며 정신건강 수준을 측정하는 데 많이 활용되어 왔다(신선인, 2001). 본 연구에서도 개인과 환경간의 부합이 잘 이루어지지 않을 경우 직장내에서 심리적 긴장이 발생하고 이것이 발전될 경우 우울과 불안정도도 높아질 가능성이 있기 때문에 직장인의 정신건강수준을 측정하기 위하여 이 변인을 포함시켰다.

심리적 소진은 육체적, 정신적, 태도적 탈진 현상으로서 교사, 간호사, 서비스업 종사자 등과 같이 사람들 상대하는 직무에서 많이 나타나는 현상이지만 최근에는 일반 사무직을 대상으로 한 직무스트레스 연구에서도 많이 사용되고 있다. Maslach과 Jackson (1981)은 심리적 소진은 소진(exhaustion), 냉소(cynism), 그리고 저하된 직업 효능감(reduced professional efficacy)의 세 가지 요인으로 구성되어 있음을

밝힌 바 있다. 소진은 자신이 가지고 있는 능력을 넘어서는 정서적 요구로 인해 심리적으로 고갈된 상태를 의미하고, 냉소는 남들에게 보이는 냉담한 반응을 의미하며, 저하된 직업 효능감은 자신이 하는 업무에 대한 자신감이 떨어지고 더 이상 가치 있는 일을 하기 힘들다고 판단함을 의미한다(Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

생애만족은 자신의 삶에 대한 전반적인 만족수준을 의미한다. 이러한 생애만족은 다른 용어로는 주관적 안녕감(subjective well-being)이라고도 부르며 일반적으로 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985)이 개발한 척도를 사용하여 측정한다. 직장에서 정신건강 수준이 나빠거나 심리적 소진이 클 경우 자신의 전반적인 삶에 대한 만족 수준이 떨어질 것으로 기대할 수 있기 때문에 본 연구에서는 생애만족을 정신건강에 포함되는 구성개념으로 해석하고 연구에 포함시켰다.

신입사원의 경우 조직에 처음 입사하여 조직이나 상사보다는 자신의 직무와 상호작용을 더 많이 하게 되며 따라서 직무와 잘 맞지 않을 경우 부정적 정서를 더 많이 경험하게 되고 이로 인해 정신건강이 더 나빠질 가능성이 높다. 이는 앞에서 기술한 최명옥과 유태용(2005)의 연구와 Tak(2011)의 연구에서 개인-직무부합이 다른 부합보다 동시점에서 측정된 이직의도에 가장 큰 영향을 준 결과에서도 유추해 볼 수 있다. 따라서 아래와 같은 가설을 도출해 낼 수 있다.

가설 1. 다양한 개인-환경 부합 유형 가운데 개인-직무부합이 개인-상사부합이나 개인-조직 부합보다 동 시점에서 측정된 정신건강 변인들과 더 강하게 관련될 것이다.

한편 정신건강과 관련해서 개인-조직부합이 낮을 경우 다른 조직으로 이동할 수 있지만 시간이 지남에도 불구하고 어쩔 수 없이 남아 있는 신입사원의 경우 자신이 원하지 않는 조직에 계속 머무르고 있기 때문에 자존감이 떨어지게 되고 이로 인해 이들의 정신건강 수준은 낮아질 가능성이 높다. 한편 현 직무나 상사와 잘 맞지 않을 경우에도 자신에게 적합하지 않은 일을 하거나 자신과 맞지 않는 상사와 많은 시간을 보내야 하기 때문에 이들의 정신건강 수준 역시 낮아질 것이다. 하지만 직무나 상사와 잘 맞지 않을 경우 이들의 입장에서 회사를 떠나지 않아도 조금 더 기다리게 되면 다른 직무나 다른 상사로 바뀔 수 있다는 희망이 있기 때문에 개인-조직부합과 비교해 정신건강에 미치는 영향이 상대적으로 작을 것으로 가정할 수 있다.

가설 2. 다양한 개인-환경 부합 유형 가운데 개인-조직부합이 개인-직무부합이나 개인-상사부합보다 추후 시점에서 측정한 정신건강 변인들과 더 강하게 관련될 것이다.

방 법

조사대상자

본 연구에서 1차 조사는 현 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. 2차 조사는 6개월 후 동일한 사람들을 대상으로 이메일을 보내 연구의 목적을 다시 설명하고 온라인상에서 응답토록 하였다. 2차 조사에 응답한 사람은 모두 297명이었다. 이 가운데 80명은 이미 회사를 이직한 사람들이기 때문에 본 연구에서 대상으로 적합하지 않아서 제외하고 217명을 대상으로 분석을 실시하였다.

이들의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별에서는 남성이 114명(52.5%)로서 여성보다 좀 더 많았고, 대부분(209명, 96.3%)이 미혼이었다. 학력에서는 대졸출신이 대부분(184명, 84.8%)이었다. 평균연령은 23.2세였으며, 최저는 19세였고 최고령은 30세였다. 첫 조사 시점에서 이들의 근속연수는 3개월 미만인 129명(59.4%)이었고, 3개월 이상 6개월 미만은 88명(40.6%)이었다.

한편 2차 조사에 응답하지 않은 604명에 대한 인구통계적 변인에 대한 분석 결과 남성이 308명(51%), 미혼이 534명(88.4%), 대졸이 431명(71.4%), 3개월 미만 근속연수가 347명(57.5%)로 나타나 본 연구에서 사용된 이직자 217명의 특성과 별다른 차이가 없는 것으로 나타났다.

또한 본 연구에서 사용된 6개 종속변인에서 이직자 217명과 잔류자 604명간에 차이가 있는지를 t검증을 통해 분석한 결과 조직부합에서만 유의한 차이가 있었으며 다른 5개 변인(직무부합, 상사부합, 정신건강, 심리적소진, 생애만족)에서는 유의한 차이가 없었다.

측정도구

본 연구에서 모든 척도는 Likert 5점 척도(1:

전혀 그렇지 않다; 5: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며 신뢰도는 Cronbach alpha 계수를 사용하여 계산하였다.

본 연구는 신입사원을 대상으로 이직에 관한 연구를 하기 위해 실시한 자료에서 일부 변인을 선정하여 분석한 것이다. 원래 연구에서 많은 변인들이 포함되었기 때문에 설문지에서 전체 문항수가 많을 경우 응답자들로부터 성실하지 못한 반응을 얻을 수 있다고 판단하여 가능하면 각 변인별 문항수를 줄여서 측정하였다.

개인-직무부합

자신이 담당하고 있는 직무가 자신에게 얼마나 적합한지의 정도를 나타내는 직무부합 정도를 측정하기 위해 최명옥과 유태용(2005)이 사용한 11개 문항 가운데 요인분석결과 요인계수가 높고 좀 더 적합하다고 판단되는 3개의 문항을 연구자가 선정하여 측정하였다. 문항의 예로는 “내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다” 등이 있으며, 본 연구에서 개인-직무부합의 신뢰도인 Cronbach alpha는 .82였다. 척도의 점수가 높을수록 개인-직무 부합 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다.

개인-상사부합

개인-상사부합은 자신과 최명옥과 유태용(2005)이 사용한 10개 문항 가운데 요인계수가 높고 좀 더 적합하다고 판단되는 3개의 문항을 연구자가 선정하여 측정하였다. 문항의 예로는 “나의 직속상사와 나는 서로 공통되는 특성을 많이 가지고 있다” 등이 있으며, 본 연구에서 개인-상사부합의 신뢰도인 Cronbach alpha는 .84였다. 점수가 높을수록 개인-상사부합 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다.

개인-조직부합

최명옥과 유태용(2005)이 사용한 10개 문항 가운데 요인분석 결과 요인계수가 높고 좀 더 적합하다고 판단되는 2개의 문항을 연구자가 선정하여 측정하였다. 문항의 예로는 “이 회사와 나는 공통되는 특성이 많다” 등이며, 본 연구에서 개인-조직부합의 신뢰도인 Cronbach alpha는 .69였다. 점수가 높을수록 개인-조직부합 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다.

정신건강

정신건강은 신선인(2001)이 한국판으로 제작한 KGHQ-30의 30개 문항 중 신현균과 장재운(2003)이 사용한 12문항을 사용하였다(예: 계속해서 긴장을 느낀 적이 자주 있다). 이 척도는 우울과 불안 요인 6문항, 그리고 사회 부적응 요인 6문항을 포함한다. 본 연구에서 1차 조사 시 정신건강의 신뢰도인 Cronbach alpha는 .85였고 2차 조사 시에는 .80이었다. 점수가 높을수록 정신건강 수준이 높음을 의미하도록 점수화하였다.

생애만족

생애만족은 자신의 인생에 대한 전반적인 만족수준을 나타내는 것으로 Diener, Emmons, Larsen과 Griffin(1985) 등의 연구에서 사용한 5문항을 사용하였다(예: 내 삶에 만족한다). 본 연구에서 1, 2차 조사 시 생애만족의 신뢰도인 Cronbach alpha는 각각 .83과 .85였으며, 점수가 높을수록 생애만족 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다.

심리적 소진

심리적 소진은 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 22개 문항으로 구성된 심리적 탈진감

(burnout) 척도를 탁진국과 신필순(1999)이 번안해서 사용한 문항 가운데 심리적 소진 요인에 해당하는 9개 문항 중 요인계수가 높고 본 연구에 적합하다고 판단되는 6개 문항을 연구자가 선정하여 측정하였다. 문항의 예로는 “업무로 인해 정신적으로 고갈된 느낌이다” 등이 있다. 본 연구에서 1, 2차 조사 시 심리적 소진의 신뢰도인 Cronbach alpha는 각각 .90과 .88이었으며, 점수가 높을수록 심리적 소진 정도가 높음을 의미하도록 점수화하였다.

결 과

먼저 세 가지 부합유형 변인들이 구성개념 상 서로 구분되는지를 파악하기 위하여 주성분분석과 직각회전을 사용한 요인분석을 실시하였으며, 표 1에서 보듯이 세 가지 부합 변

인들은 서로 구분되는 것으로 나타났다.

세 가지 부합 유형간의 관계를 살펴보면 표 2에서 보듯이 모든 상호상관이 정적으로 유의하게 관련되었다. 이 가운데 개인-직무부합과 개인-상사부합간의 상관이 .49로서 가장 높게 나타났고 개인-직무부합과 개인-조직부합간의 상관이 .30으로 가장 낮게 나타났다.

측정 시점에 따른 정신건강 변인들의 지속성을 살펴보면 세 정신건강 변인들 모두 1차 시점과 2차 시점간의 상관이 유의하였으며, 이는 정신건강 변인들의 지속성이 있음을 의미하는 결과이다.

생애만족의 1, 2차 시점에서의 상관이 .56으로 가장 높았고 심리적 소진의 1, 2차 시점에서의 상관이 .41로 가장 낮게 나타났다. 다양한 개인-환경부합 변인들과 정신건강변인들과의 관계를 살펴보면 표 2에서 보듯이 개인-직무부합은 첫 번째 조사에서 모든 정신건강 변

표 1. 세가지 부합유형에 대한 요인분석결과

부합 문항	개인-직무 부합	개인-상사 부합	개인-조직 부합
내 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다.	.87		
내 직무는 내가 추구하는 목표를 이루기에 적합하다.	.84		
내가 현재 하고 있는 직무는 내가 바랬던 직무특성을 전반적으로 갖고 있다.	.75		
나의 직속상사는 전반적으로 볼 때 나와 비슷한 성격을 가지고 있다.		.84	
나의 직속상사와 나는 서로 공통되는 특성을 많이 가지고 있다.		.83	
나의 직속상사는 나와 가치관이 비슷하다.		.81	
이 회사의 경영 철학은 나의 평소 생각(철학)과 일치한다.			.86
이 회사와 나는 서로 공통되는 특성이 많다.			.84
고유치/설명량(%)	2.28/28.43	2.24/28.01	1.54/19.25

주. 회귀계수 .04이하는 제시되지 않았음.

표 2. 본 연구에서 사용된 변인들간의 상관계수

변인	평균	표준 편차	직무 부합	상사 부합	조직 부합	1차정신 건강	1차생애 만족	1차 소진	2차정신 건강	2차생애 만족	2차 소진
개인-직무부합	3.08	.73									
개인-상사부합	2.85	.70	.49**								
개인-조직부합	3.16	.65	.30**	.35**							
1차정신건강	3.27	.53	.26**	.12	.28**						
1차생애만족	2.98	.72	.45**	.29**	.41**	.41**					
1차소진	2.84	.79	-.21**	-.11	-.24**	-.60**	-.26**				
2차정신건강	3.31	.48	.10	-.01	.25**	.53**	.27**	-.33**			
2차생애만족	2.99	.71	.19**	.17**	.31**	.22**	.56**	-.23**	.34**		
2차소진	3.00	.72	-.18**	-.10	-.26**	-.23**	-.26**	.41**	-.45**	-.26**	

주. ** P < .01

인들과 유의하게 관련되었으나 6개월 후 실시된 2차 조사에서는 생애만족과 심리적 소진과만 유의하게 관련되었다. 개인-상사부합의 경우 1, 2차 조사 모두 생애만족과만 유의하게 관련되었다. 개인-조직부합의 경우 1차 조사뿐만 아니라 2차 조사에서도 모든 정신건강 변인들과 유의하게 관련되었다. 전체적으로 세 가지 부합 유형 가운데 개인-조직 부합이 정신건강 변인들과 가장 크게 관련된 것으로 나타났다. 1차 조사시점에서 개인-조직부합은 개인-직무 부합과 비슷한 크기로 정신건강 변인들과 관련되었으나 2차 조사시점에서는 다른 부합 변

인들보다 더 크게 관련된 것으로 나타났다.

세 가지 부합 변인 가운데 어떠한 변인이 정신건강을 설명하는데 상대적으로 중요한 변인인지를 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 3에 제시되어 있다. 표에서 보듯이 1차 조사시점에서 정신건강과 심리적 소진을 설명하는데 있어서는 개인-조직부합이 상대적으로 조금 더 중요한 것으로 나타났으며 생애만족을 설명하는데 있어서는 개인-직무부합이 상대적으로 조금 더 중요한 것으로 나타났다.

개인-상사부합은 세 가지 정신건강 변인들

표 3. 개인-환경부합 변인들의 정신건강 변인에 대한 다중회귀분석 결과

변인	1차 조사			2차 조사		
	정신건강	생애만족	소진	정신건강	생애만족	소진
개인-직무부합	.22**	.35**	-.18**	.09	.10	-.13
개인-상사부합	-.07	.01	.05	-.14	.02	.04
개인-조직부합	.24**	.30**	-.21**	.28**	.28**	-.23**

주. 제시된 숫자는 표준회귀계수임.

을 설명하는데 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 부분적으로 지지되었다.

2차 조사시점에서 개인-조직부합은 세 가지 정신건강 변인들을 설명하는데 있어서 상대적으로 가장 중요한 것으로 나타났다. 개인-직무부합과 개인-상사부합은 정신건강 변인들을 설명하는데 있어서 유의한 영향을 미치지 못하였다. 따라서 가설 2는 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 다양한 개인-환경부합 유형이 정신건강에 어떠한 영향을 주는지를 종단적 자료를 통해 분석하려는데 있었다. 조직에 입사한 지 6개월 이내인 신입사원들로부터 6개월 간격으로 두 번의 자료를 모아 분석한 결과 1차 시점에서는 개인-직무부합과 개인-조직부합이 비슷한 크기로 정신건강 변인들과 관련된 것으로 나타나서 가설 1은 충분히 지지되지 못하였다. 반면 2차 시점에서는 개인-조직부합이 개인-직무부합이나 개인-상사부합보다 정신건강 변인들과 더 강하게 관련된 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 먼저 본 연구에서 세 가지 유형의 부합에 대한 요인분석 결과 세 유형은 서로 독립적인 요인으로 구분되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최명옥과 유태용(2005)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 본 연구에서는 이들이 사용한 부합척도에서 일부 문항만을 선정하여 측정하였음에도 불구하고 세 부합 유형의 구성개념이 서로 구분되는 것으로 나타났다는 점에서 의미가 있다.

본 연구는 학문적 측면에서 다양한 개인-환

경부합 유형은 과거 연구에서 보여주었던 다양한 직무 및 조직 태도나 행동뿐 아니라 다양한 정신건강 변인들과도 밀접한 관련이 있음을 보여주었으며 종단연구를 통해 이러한 영향이 지속된다는 점을 밝혔다는 점에서 의의가 있다. 다양한 개인-환경부합 유형과 정신건강과의 유의한 관계는 Kristof-Brown(2005)의 메타분석 연구 결과에서 개인-직무부합과 개인-조직부합이 긴장과 부적으로 관련된(-.28, -.27) 것과 유사한 것이다. 개인-상사부합과 긴장 등의 정신건강 변인과의 관계를 다룬 연구는 없었다.

시점 1에서 가설 1과는 달리 개인-조직부합이 정신건강과 심리적 소진을 설명하는데 있어서 개인-직무부합보다 다소 높게 나타났다. 이러한 결과는 이직의도와 같은 태도변인과의 관계에서 다양한 부합 유형 중 개인-직무부합이 좀 더 높게 나타난 과거 연구 결과(최명옥, 유태용, 2005; Tak, 2011)와는 다소 차이가 있는 것이다. 이는 신입사원이라 하더라도 조직이 자신과 맞지 않은 경우 현 시점에서 지각하는 정신건강이 그만큼 나쁘다는 것을 의미한다. 그러나 개인-직무부합과 개인-조직부합에서 정신건강(.26 vs .28)과 심리적 소진과(-.21 vs -.24)의 상관 크기 차이가 크지 않기 때문에 현 시점에서 최종 결론을 내리기는 어려우며 추후 연구결과를 통해서 검증해야 할 것이다.

시점 2에서의 다중회귀분석 결과는 개인-조직부합이 정신건강에 미치는 영향이 압도적으로 큼을 보여준다. 2차 시점에서 개인-직무부합과 개인-상사부합 모두 세 가지 정신건강 변인들 중 어떤 변인도 유의하게 설명하지 못한 반면에 개인-조직부합은 세 정신건강 변인들 모두를 유의하게 설명하였다. 이러한 결과들은 정신건강과 관련해서는 다양한 개인-환

경부합 유형 가운데 무엇보다 개인-조직부합이 개인-직무부합이나 개인-상사부합 보다 더 중요함을 말해주는 것이다.

따라서 조직에서 구성원들의 정신건강 수준을 높이기 위해서는 무엇보다 개인-조직부합을 향상시키는데 큰 관심을 둘 필요가 있다. 이를 위해서는 구성원들이 조직에 대해 바라보는 것은 무엇인지를 충분히 파악하고 조직은 이러한 것들을 어느 정도 제공해 줄 수 있고 제공하고 있는지를 구성원들에게 충분히 알리는 노력이 필요할 것이다. 예를 들어 조직에서 구성원들이 원하는 동아리 활동이 무엇인지 파악하고 이를 통해 다양한 동아리 활동을 지원함으로써 구성원들은 조직에 대해 좀 더 애착을 갖게 되며 이로 인해 개인-조직부합 정도가 향상될 수 있을 것이다.

구성원들이 조직과 또한 개인과 조직이 공통적인 특성을 가지고 있을 경우에도 개인-조직 부합이 높게 나타나기 때문에 조직에서는 구성원 선발 시 조직문화나 조직의 핵심가치에 적합한 사람을 찾는데 더 많은 노력을 기울일 필요가 있을 것이다. 이를 위해서는 핵심가치나 문화를 측정할 수 있는 선발도구의 개발이나 개인의 행동양식을 파악하기 위한 행동면접을 도입하는 방안을 적극적으로 검토해 볼 필요가 있다. 또한 신입사원 선발 시 이들에게 자신이 담당할 업무에 대해 정확하게 설명해주는 현실적 직무안내(Realistic Job Preview)의 내용을 좀 더 확대해서 조직상황, 조직에서 요구하는 내용, 그리고 조직의 비전 등에 대해서도 좀 더 자세하게 설명할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서 상관분석 결과 대부분의 개인-환경부합 유형은 1차 시점뿐 아니라 2차 시점에서의 정신건강 변인들과도 유의하게 관련된

것으로 나타났다. 이는 개인-환경부합이 낮은 경우 동 시점에서 구성원들의 정신건강에 나쁜 영향을 미칠뿐 아니라 이러한 영향이 지속된다는 것을 의미하는 것이다. 단순히 상관계수의 크기로만 비교한다면 2차 시점보다는 1차 시점에서의 정신건강 변인들과의 관련성이 더 높게 나타났다. 이는 시간이 지날수록 자기 나름대로의 대처방법을 찾았거나 또는 익숙한 환경에 적응했기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 추후 연구에서는 대처방법과 관련된 변인을 조절변인으로 넣어 분석하거나 조직사회화와 같은 환경에 대한 적응변인을 매개변인으로 두어 이러한 해석이 적합한지를 검증할 필요가 있을 것이다.

또한 본 연구에서는 1차 조사가 이루어지고 6개월이 지난 시점에서만 2차 조사가 실시되었기 때문에 이러한 영향이 얼마나 지속되는지는 파악할 수 없다. 향후 연구에서는 종단 연구의 기간을 더 늘려서 더 다양한 시점에서 측정하여, 시간이 지날수록 개인-환경부합이 정신건강에 미치는 영향이 작아지는 것인지 아니면 너무 오래 지속될 경우 더 이상 견디기 어려워져서 반등하는 것인지를 검증할 필요가 있을 것이다.

본 연구는 처음으로 조직에 입사한 지 6개월 이내인 신입사원들로부터 자료를 얻어서 분석했기 때문에 본 연구에서 나타난 결과가 근속연수가 오래된 다른 경력직 사원들에게서도 동일하게 나타날지 확실하지 않다. 조직에서 근속연수가 어느 정도 된 경우 다양한 개인-환경부합이 낮더라도 조직내에서 경험이 많이 있기 때문에 다른 직무로의 이동이 좀 더 수월할 수 있으며 타 조직으로의 이동도 경력직 사원의 경우 신입사원에 비해 좀 더 수월할 수 있을 것이다. 따라서 일반 경력직

의 경우 개인-환경부합과 정신건강과의 관계는 본 연구에서 나타난 상관보다 더 작게 나타날 수 있을 것이다.

본 연구에서 사용한 세 가지 개인-환경부합 유형 문항수가 작다는 단점이 제기될 수 있다. 하지만 신뢰도 크기가 .69에서 .84까지 적절하게 나타났고, 요인분석 결과 최명옥과 유태용 (2005)의 연구에서의 동일하게 세 가지 요인으로 구분되어 나타났기 때문에 신뢰도와 타당도에서 별다른 문제는 없는 것으로 판단된다.

참고문헌

- 신선인 (2001). 한국판 일반정신건강척도 (KGHQ)의 개발에 관한 연구 I(KGHQ-20과 KGHQ-30을 중심으로). *한국사회복지학*, 46(9), 210-235.
- 신현균, 장재윤 (2003). 대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강. *한국심리학회: 임상*, 22(4), 815-827.
- 이보라, 이기학 (2006). 개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19, 285-300.
- 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.
- 탁진국, 신필순 (1999). 고등학교 교사의 직무 스트레스원인이 정신건강에 미치는 영향. *한국심리학회지: 건강*, 4, 110-122.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39, 1538-1567.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- 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.
- Edwards, J. R. (1996). An examination of competing versions of the person-environment fit approach to stress. *Academy of Management Journal*, 39, 292-339.
- Goldberg, D., Williams, P. (1991). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. The NFER-NELSON Publishing Company, Great Britain.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurements, and implications. *Personnel Psychology*, 50, 359-394.
- Kristof, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. L. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Meglino, B. O., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L.

- (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management*, 18, 33-43.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory: Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*, Manual(3rd ed), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Tak, J. (2011). Relationships between various person-environment fit types and employee withdrawal behavior: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 315-320.
- WHO (2005). *Promoting mental health: Concepts, emerging evidence, practice*. A report of the World Health Organization, Department of Mental Health and Substance Abuse in collaboration with the Victorian Health Promotion Foundation and the University of Melbourne. World Health Organization. Geneva.
- Witt, L. A. (1998). Enhancing goal congruence: A solution to organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, 83, 666-674.
- 1 차원고접수 : 2012. 1. 7
2 차원고접수 : 2012. 5. 28
최종게재결정 : 2012. 7. 25

Relationships Between Various Person-Environment Fit Types and Employees' Mental Health: A Longitudinal Study

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology, Kwangwoon university

This study investigated the relationships between various person-environment fit types and employees' mental health with a longitudinal data. I collected an initial survey data from 901 employees who had been with their organizations for 6 months at most and whose current organizations were their first employers. Of these respondents, only 297 responded to the second survey, 6 months after the first. Among these employees, 80 who left their companies were deleted. The results of correlational analyses showed that among three types of fit, person-organization fit correlated more strongly with mental health, life satisfaction, and burnout on the first and second surveys rather than did person-job fit and person-supervisor fit. Results of regression analyses also showed similar results. The implications, limitations, and future research of this study were discussed.

Key words : *person-job fit, person-supervisor fit, person-organization fit, person-environment fit, mental health, longitudinal study*