

직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 차별적 영향: 직무열의, 직무만족의 매개효과와 개인-조직 적합성의 조절효과*

정 예 슬 박 지 영 손 영 우 하 유 진†

연세대학교 심리학과

본 연구는 직업가치(내재적 직업가치, 외재적 직업가치)가 조직몰입에 미치는 차별적 영향을 알아보고 직업가치가 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무열의와 직무만족의 순차매개 효과를 검증하였으며, 개인-조직 적합성이 직업가치와 직무열의, 직업가치와 조직몰입 간의 관계를 조절하는지를 알아보았다. 이를 위해 국내 기업에 종사하는 직장인 253명을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 연구결과, 내재적 직업가치는 외재적 직업가치보다 조직몰입에 더 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무열의와 직무만족은 내재적/외재적 직업가치와 조직몰입의 관계를 순차적으로 매개하는 것으로 나타났다. 조절효과를 검증한 결과, 내재적/외재적 직업가치와 직무열의의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과는 유의하지 않았으나 내재적/외재적 직업가치와 조직몰입의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과는 유의한 것으로 나타났다. 즉, 내재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때보다 높을 때 조직몰입과의 정적 관계가 더 강하게 나타났고, 외재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때 조직몰입과 부적인 관계를 보였으나 개인-조직 적합성이 높을 때 조직몰입과 정적인 관계를 보이는 것으로 확인되었다. 마지막으로 본 연구의 의의 및 제한점과 추후 연구과제에 대해 논의하였다.

주요어 : 직업가치, 직무열의, 직무만족, 조직몰입, 개인-조직 적합성

* 본 연구는 연세대학교 BK21+ 글로벌 창의인재양성 심리과학 사업단의 연구비 지원을 받았음.

† 교신저자 : 하유진, 연세대학교 심리학과 박사후 연구원, yoojin.ha@yonsei.ac.kr

가치(values)는 욕구를 충족하기 위해 추구하는 대상이자(Super, 1973) 삶의 원칙을 제공하는 삶의 목표 혹은 기준으로, 개인의 태도와 행동에 중요한 영향을 미친다(Rokeach, 1973). 또한 가치는 개인의 인지 시스템에서도 중요한 역할을 차지하며, 성격 형성과 동기 및 밀접한 관련이 있는(Dose, 1997) 안정적인 개인의 신념(belief)을 의미한다(Rokeach, 1973).

직업가치(work values)는 직업과 진로에 대한 가치로서 직업을 선택하고 일을 하면서 바람직하다고 생각하는 신념체계라고 할 수 있다(Zytowski, 1970). 직업가치는 개인의 삶과 진로 발달에 중요한 영향을 미치는 요인으로서(Liu & Lei, 2012; Rosenberg, 1957; Super, 1990), 다양한 연구를 통해 조직 구성원의 태도와 행동의 원인이 되는 변인으로 알려져 왔다. 개인은 자신의 직업가치를 인식함으로써 일과 관련된 스스로의 행동과 활동을 이해하고 평가할 수 있다(Hultman & Gellerman, 2002).

국내 직장인 500명을 대상으로 '일'의 의미에 대해 조사한 결과에 따르면, '보수를 받기 위해 일 한다'는 응답이 전체의 74%로 가장 많은 반면, '일 자체가 좋아서 일 한다'는 응답은 18%에 불과했다(세계파이낸스 2012, 05, 14). 그러나 일을 단지 돈을 벌기 위한 수단으로 인식하고 연봉, 사회적 지위, 안정성과 같은 외재적 가치만 추구할 경우 일에 대한 불만족은 증가하고 심리적 안녕감은 감소하는 등의 부정적 결과로 이어질 수 있다. 이와 관련한 선행연구에서도 내재적 직업가치는 직무만족, 조직몰입, 주관적 안녕감 등의 영역에 긍정적인 영향을 주었으나 외재적 직업가치는 직무만족, 삶만족에 부정적인 영향을 주며, 일-가정 갈등, 정서적 소진을 증가시키는 것으로

나타났다(Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994; Putti, Aryee, & Liang, 1989; Sagiv & Schwartz, 2000; Vansteenkiste, Neyrinck, Niemiec, Soenens, Witte, & Broeck, 2007). 이러한 결과는 직업가치 유형에 따라서 개인의 삶과 직업생활에 차별적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

그 동안 직업가치는 조직 구성원의 태도, 행동 및 성과를 예측하는 데 중요한 요인으로 주목받아 왔다. 예를 들어, 직업가치는 의사결정, 직무만족, 조직몰입 등과 같이 일과 관련된 다양한 인지 및 정서적 결과에 영향을 미치고(Judge & Bretz, 1992; Putti et al., 1989; Ravlin & Meglino, 1987; Rounds, 1990) 수행, 지각, 결근, 이직의도와 같은 업무행동에도 영향을 주는 것으로 나타났다(Shapira & Griffith, 1990; Wang, Chen, Hyde, & Hsieh, 2010; Weining & Kunjin, 2011). 이 가운데 조직몰입은 조직구성원의 태도에 관련된 개념으로 조직의 성과와 개인의 수행을 예측한다는 점에서 인적자원 관리에 중요한 요인으로 알려져 있다. 조직몰입이 높은 구성원은 조직의 성과와 관련된 직무수행, 조직적응 등에서 뛰어난 결과를 보이고, 이직의도, 결근과 같은 역기능적 행동은 적게 하는 경향성을 보인다(Angle & Perry, 1981; Koch & Steers, 1978; Mathieu, & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974; Steers, 1977). 이러한 관점에서 개인적 특성으로서의 직업가치가 조직관련 태도인 조직몰입을 예측하는 관계에 대해서 주목해 볼 필요가 있다.

그 동안 직업가치와 관련된 연구는 다양하게 이루어졌으나 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 직업가치와 구성원의 태도와의 관계에서의 작동기제(mechanism)를 알아본 연구는

드물다(Vansteenkiste et al., 2007). 개인적 특성인 직업가치가 조직태도 변수인 조직몰입에 영향을 미치는 데 있어서 개인에게 더 근접한(proximal) 개념이자 조직태도에 선행하는 변인인 직무태도가 매개역할을 할 수 있음에도 불구하고, 기존연구는 대부분 직업가치와 조직몰입과의 단순 관계만을 다루고 있으며 직업가치가 조직몰입에 어떠한 과정을 거쳐 영향을 미치는지에 대한 심층적인 분석은 상대적으로 부족했다. 이에 따라 직업가치가 어떠한 기제에 의해 조직몰입에 영향을 미치는지를 알아보는 것은 반드시 필요한 과제라고 할 수 있다.

둘째, 직업가치 유형을 내재적 및 외재적 직업가치로 구분하여 조직몰입에 대해 갖는 차별적 효과를 규명한 연구는 많지 않으며, 그 결과도 연구마다 상이하다. 기존 연구에서는 직업가치의 유형을 구분하지 않고 하나의 구성요인으로써 결과변수와의 직접 관계를 알아보거나(Aldag & Brief, 1975; Blood, 1969; Kidron, 1978), 내재적 직업가치 혹은 외재적 직업가치 중 하나만 선택하여 결과변수와의 관계를 본 경우(강원덕, 안귀여루, 2010; Van den Broeck, Van Ruysseveldt, Smulders, & De Witte, 2011)가 대부분이었다. 또한 두 가지 직업가치 유형과 직무결과와의 관계를 알아보았다 하더라도 하나의 구조모형에서 직업가치 유형이 갖는 차별적 효과를 분석한 연구는 아직까지 부족하다. 따라서 내재적 및 외재적 직업가치가 조직몰입에 미치는 차별적 영향을 비교하기 위해서는 구조모형을 통한 보다 체계적인 검증이 필요하다.

셋째, 직업가치와 직무 및 조직관련 변인의 관계에서 조절효과를 검증한 연구 또한 부족한 실정이다. 기존 연구에서 개인의 가치가

구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치는 정도가 환경적 요인에 따라 달라질 수 있다고 언급되고 있음에도 불구하고(Meglino & Ravlin, 1998) 아직까지 직업가치와 환경적 요인과의 상호작용 효과를 실증적으로 다룬 연구는 거의 없었다. 따라서 직업가치 연구 영역을 확장하기 위해서 환경적 요인의 특성을 가진 '개인-조직 적합성'을 조절변인으로 설정하였을 때 직업가치와 직무 및 조직 태도의 관계가 어떻게 달라지는지 알아볼 필요가 있다.

위와 같은 배경을 토대로 본 연구는 다음과 같은 연구 목적을 설정하고자 한다. 첫째, 직업가치의 유형을 내재적 및 외재적 직업가치로 구분하여 직업가치가 조직몰입에 미치는 차별적 영향을 밝히고자 한다. 둘째, 직업가치가 어떠한 매개변인을 통해 조직몰입에 영향을 미치는지를 검증할 것이다. 본 연구에서는 직업가치와 조직몰입과의 관계를 매개하는 변인으로 직무태도 변인인 직무열의와 직무만족을 설정하였다. 마지막으로, 직업가치와 직무 및 조직결과 변인(직무열의, 조직몰입)의 관계에서 어떠한 변인이 조절 역할을 하는지를 알아보고자 한다. 이를 위해 환경적 요인에 해당하는 개인-조직 적합성을 조절변인으로 설정하여 조절효과를 분석할 것이다.

직업가치

직업가치는 학자마다 다르게 정의되고 있다. 직업가치는 업무 환경에서 나타나는 일반적인 가치로 조직구성원이 일을 하면서 추구하는 목적이나 보상을 의미한다(Schwartz, 1999). Pennings(1970)는 가치체계(value system)를 개인의 준거의 틀(frame of reference)을 구성하

는 중요한 요소라고 규정하고, 직업가치체계(work-value systems)를 개인의 직무 및 업무 환경과 관련된 사고와 태도의 집합이라고 정의하고 있다. Wollack, Goodale, Wijting 및 Smith(1971)는 직업가치가 특정 직무에 대한 태도라기보다는 한 개인이 일에 대해 가지고 있는 일반적인 태도라고 설명하고 있다. 즉, 직업가치는 개인이 일에 대해 가지고 있는 태도이자 일과 관련하여 중요하게 인식하는 가치라고 할 수 있다.

직업가치의 유형은 일반적으로 내재적 직업가치와 외재적 직업가치로 구분할 수 있다(Kalleberg, 1977; Kazanas, Hannah & Gregor, 1975; Miller, 1974; Wollack et al., 1971). 내재적 직업가치는 자기 실현, 성취, 창의성 등과 같이 직업 내적인 가치를 중요하게 생각하는 가치인 반면, 외재적 직업가치는 경제적 보수, 명예, 안전성 등과 같이 직업 외적인 가치를 중요하게 고려하는 가치를 의미한다(Kalleberg, 1977; Miller, 1974).

직업가치와 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)은 이직 의도와 조직성과 및 조직 유효성(organizational effectiveness)을 예측하는 주요 변인으로 조직 연구에서 많은 주목을 받아왔다(Mowday, Porter, & Dubin, 1974; Porter et al., 1974; Schein, 1970; Steers, 1975; Steers, 1977). 조직몰입은 조직구성원들이 조직에 대해 동일시하고 몰입하는 정도를 의미하며(Mowday, Porter, & Steers, 1979), 조직의 목표와 가치에 대한 수용 및 신념, 조직에 충성하려는 의지, 조직구성원으로서 조직에 남으려는 강한 욕구 등을 포함한다(Porter et al., 1974).

직업가치와 조직몰입의 관계에 대한 선행연구들에 따르면 직업가치 유형에 따라 조직몰입에 미치는 영향에 차이가 있는 것으로 나타났다. 다수의 연구에서 내재적 직업가치는 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이용규, 정석환, 2005; 최학수, 2006; Andolsek & Stebe, 2004; Froese & Xiao, 2012), 외재적 직업가치가 조직몰입에 미치는 영향에 대한 결과는 연구마다 조금씩 다르다. 구체적으로 외재적 직업가치의 경우 조직몰입에 정적인 영향을 미치더라도 그 강도가 내재적 직업가치에 비해 상대적으로 약했거나(이용규, 정석환, 2005; 최학수, 2006), 혹은 조직몰입에 미치는 영향이 유의하지 않았고(Froese & Xiao, 2012), 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Andolsek & Stebe, 2004). 선행연구를 종합해보면 내재적 직업가치가 외재적 직업가치에 비해 조직몰입에 더 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 하지만 기존연구에서는 내재적 직업가치와 외재적 직업가치의 영향력을 각각 살펴보는데 그쳐 두 가치가 조직몰입에 미치는 영향의 차이를 비교하는데 한계가 있었다. 따라서 본 연구에서는 직업가치 유형이 조직몰입에 미치는 차별적 영향력을 검증하기 위해 구조방정식 모형 분석을 사용하였고, 선행연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 직업가치의 유형에 따라 조직몰입에 미치는 영향은 다를 것이다. 구체적으로 내재적 직업가치는 외재적 직업가치에 비해 조직몰입에 더 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

직업가치와 직무열의

직무열의란 최근 긍정심리학의 등장으로 관심을 받고 있는 개념으로, “업무에 대하여 긍정적(positive)이고, 성취적(fulfilling)인 마음상태(state of mind)”를 의미한다(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). 직무열의는 일 자체에서 긍정적인 경험을 하는 것으로(Schaufeli et al., 2002) 심신의 건강 및 조직구성원의 업무행동과 관련이 있다(Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001; Sonnentag, 2003).

직무열의는 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption) 세 가지의 구성개념으로 이루어져 있다(Schaufeli et al., 2002). 활력은 “일 하는 동안 높은 에너지 수준, 정신적 회복력, 자신의 일을 위해 노력하려는 의지, 어려움에 직면했을 때의 인내력”을 가지는 것을 의미하며, 헌신은 “일에 대한 의미, 열정, 자부심, 도전”을 의미하고, 몰두는 “자신의 직무에 대한 완전한 집중, 깊게 몰입된 상태, 시간이 빠르게 흘러가는 느낌, 일을 떠나서 자신을 생각하기 어려운 상태”를 뜻한다(Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

직업가치와 직무열의의 관계에 대한 연구를 살펴보면 Vansteenkiste 등(2007)의 연구에서 외재적 직업가치가 직무열의의 하위요인인 직무활력과 헌신에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직업가치와 밀접한 관련이 있는 동기(Dawis, 1991; Dose, 1997; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; Judge & Bretz, 1992; Roe & Ester, 1999)와 직무열의의 관계를 본 국내 연구에서는 내재적 동기가 직무열의에 정적인 영향을 주었다고 보고하였다(정민주, 박인혜, 2012). 자기결정성 이론(self-determination theory)

에 의하면 내재적 직업가치가 높은 사람은 도전적인 과제를 시도함으로써 유능감을 느끼고, 솔선수범하는 경향이 있기 때문에 자율성을 경험하며, 타인과 신뢰로운 방식으로 관계를 맺으며 기본적 심리 욕구(basic psychological needs)를 만족시키고 내재적 동기가 향상된다(Deci, Koestner, & Ryan, 1999; Vansteenkiste et al., 2007). 반면, 외재적 직업가치가 높은 경우 물질적인 것을 과하게 추구하다보니 상대적으로 자신이 무능력하다고 느끼고, 자아관여 요구(ego-involved demands)와 대인간 비교로 인한 스트레스로 자율성의 위협을 받으며, 타인을 자신의 목적을 달성하기 위한 수단으로 보고 관계를 맺기 때문에 기본적 심리 욕구를 충족하지 못하고, 내재적 동기가 감소된다(Deci et al., 1999; Vansteenkiste et al., 2007). 따라서 내재적 직업가치는 직무열의를 높이고 외재적 직업가치는 직무열의를 낮추는 결과를 예상할 수 있다. 직장인의 직무열의와 비슷한 개념으로 학생들에게 학업열의가 있는데, 고등학생을 대상으로 한 연구에서 내재적 동기를 추구하는 경우 목표 효능감, 목표 지지신념, 목표와 관련된 긍정정서가 높아지고 이에 따라 학업열의에 정적인 영향을 미치지만, 외재적 동기를 추구하는 경우 목표갈등, 목표와 관련된 부정정서가 높아짐에 따라 학업열의에 부적인 영향을 미친 것으로 나타났다(이현아, 2011). 이와 같은 결과를 토대로 본 연구는 내재적 직업가치는 직무열의를 높이고 외재적 직업가치는 직무열의를 낮출 것으로 예상하며 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 직업가치의 유형에 따라 직무열의에 미치는 영향이 다를 것이다.

가설 2-1. 내재적 직업가치는 직무열의에

정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 외재적 직업가치는 직무열의에 부적인 영향을 미칠 것이다.

직무열의와 직무만족

직무열의가 조직구성원의 건강과 주관적 안녕감에 관련된 동기적인 요소라면(Christian, Garza, & Slaughter, 2011; Kanfer, 1990; Rich, Lepine, & Crawford, 2010; Sonnentag, 2003), 직무만족은 조직구성원이 일에 대해 느끼는 긍정적인 감정상태를 의미한다(Locke, 1976). Locke (1976)는 직무만족에 대해 “직무나 직무경험을 평가함으로써 발생하는 즐거운 혹은 긍정적인 정서상태”라고 정의하였고, Kalleberg (1977)는 “현재 수행하고 있는 일 역할에 대해 갖는 전반적인 정서적 지향성”을 의미한다고 보고하였다.

직무열의와 직무만족은 조직 구성원이 직무에 대해 갖는 긍정적인 태도라는 점에서 공통점이 있지만 서로 독립적인 개념으로 연구되어 왔다(Alarcon & Lyons, 2011; Macey & Schneider, 2008; Wefald & Downey, 2009). 두 개념은 차이는 다음과 같다. 첫째, 직무열의는 일에 대한 즐거움과 에너지 활성화수준을 결합한 개념으로 직무만족에 비해 조직 구성원의 주관적 안녕감과 관련성을 더 강조한다는 점에서 차이를 보인다(Bakker, 2011). 둘째, 직무열의는 동기로서의 특징을 가지고 있고(Christian et al., 2011) 직무에 대한 보다 인지적인 측면을 강조하지만, 직무만족은 직무를 경험하며 느끼는 감정상태에 초점을 맞춘다는 점에서 차이가 있다(Wefald & Downey, 2009).

직무열의가 높은 사람은 일에 대해 더 긍정적인 경험을 하게 되는데, 이러한 긍정적인

경험과 사건은 긍정적인 정서를 발생시킨다(Gable, Reis, & Elliot, 2000; Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus, 1981; Sonnentag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008). Sonnentag 등(2008)은 직무열의 수준이 높은 조직구성원일수록 긍정 정서 수준이 높고, 부정정서 수준은 낮다고 주장했다. 이로써 직무열의가 직무에 대한 긍정적인 감정에 해당하는 직무만족에 영향을 미치는 선행변인이라고 추론해 볼 수 있다.

직무열의와 직무관련 변인에 대한 연구는 다양하게 이루어졌는데, 직무열의는 조직구성원의 직무만족(김현성, 박세영, 2011; 박근수, 유태용, 2007; Alarcon & Edwards, 2011; Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006; Saks, 2006), 조직몰입(김현성, 박세영, 2011; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Saks, 2006), 심리적 안정감(박근수, 유태용, 2007; Koyuncu et al., 2006)을 높이고, 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다(Koyuncu et al., 2006; Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2003). 이상의 선행연구들을 종합해보면, 직무열의가 높은 구성원일수록 직무에 대한 긍정적인 경험을 더 많이 하므로 직무에 대한 긍정적인 정서를 갖게 되고, 이로 인해 직무만족이 높아질 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 직무열의는 직무만족에 정적인 영향을 미칠 것이다.

직무만족과 조직몰입

직무만족과 조직몰입은 일과 관련된 태도변수라는 점에서 공통점이 있지만, 직무만족은 개인의 구체적인 ‘직무’에 대한 태도에 초점을 맞추고 있고, 조직몰입은 구체적인 직무보다

는 그 직무가 이루어지는 ‘조직’에 대한 태도와 행동에 초점을 맞춘 포괄적인 개념이라는 점에서 구분될 수 있다(김현성, 박세영, 2011; 송관재, 1987; 이용규, 정석환, 2005; 이재창, 송관재, 이훈구, 1997; Mowday et al., 1979). 직무만족과 조직몰입의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 직무만족과 조직몰입의 인과관계에서 직무만족이 선행하는 변인이라는 것이 다수의 연구에서 밝혀졌으며, 구체적으로 직무만족은 조직몰입에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(이용규, 정석환, 2005; 이현정, 1995; Harrison & Hubbard, 1998; Knoop, 1995; Liao, Hu, & Chung, 2009). 이러한 결과들은 구성원이 직무를 통한 만족을 느꼈을 때 조직에 대한 몰입수준이 높아지는 것을 보여준다. 즉, 구체적인 직무에 대한 긍정적인 태도가 더 포괄적인 조직에 대한 태도에 영향을 미치는 것을 추론해볼 수 있다. 이에 따라 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 직무만족은 조직몰입에 정적인 영향을 미칠 것이다.

직무열의와 직무만족의 매개효과

Rokeah(1973)의 가치이론에 따르면 가치는 성격형성과 인지체계에서 중심적인 기능을 담당하고 있는 개인적 특성으로 개인의 태도를 결정하는 요인이다. 조직 내에서 구성원의 태도는 직무에 대한 경험을 통해 형성되는 직무태도와 조직의 목표와 가치를 경험한 후에 형성되는 조직태도로 구분할 수 있다(한봉주, 2010; Mowday et al., 1979). 더 미시적이고 근접한(proximal) 위치에 있는 직무태도는 더 거시적이고 말단적(distal) 위치에 있는 조직태도

에 영향을 미치게 된다(서재현, 김영용, 2003; 한봉주, 2010). 즉, 개인의 직무에 대한 태도는 그 직무를 수행하는 환경적 맥락인 조직에 대한 태도로 발전되는 것이다(서재현, 김영용, 2003; 한봉주, 2010; Knoop, 1995).

이러한 이유로 직업가치가 조직태도 변인인 조직몰입에 영향을 미치는데 있어서 직무태도를 매개변인으로 고려해 볼 수 있으며, 가설 3의 도출 과정에서 기술하였듯이 직무열의가 직무만족에 영향을 미치는 순차매개를 할 것이라고 가정할 수 있다. 구체적으로, 내재적 직업가치가 높은 경우 직무에 대해 열정을 가지고 몰두하는 직무열의가 높아지고, 이로 인해 직무에 대한 긍정적인 감정상태(직무만족)를 경험하게 되며 궁극적으로 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 반면에 외재적 직업가치가 높은 경우 직무에 깊이 몰입하지 못하고 일 하는 동안 활력을 느끼지 못하므로 직무열의는 낮아지고, 이로 인해 직무에 대한 긍정적인 감정(직무만족)을 경험하지 못하게 되어, 결국엔 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 것이다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 직무열의와 직무만족은 직업가치와 조직몰입의 관계를 순차적으로 매개할 것이다.

개인-조직 적합성의 조절효과

인간의 행동은 개인적 특성과 외부환경의 상호작용을 통해 결정된다(임창희, 2011; 장진혁, 유태용, 2013). 따라서 개인적 특성인 가치와 조직 구성원의 태도와 행동의 관계는 개인과 조직의 가치 부합 및 유사성 정도에 따라 달라진다(Meglino & Ravlin, 1998). 개인-조직

적합성은 개인-환경 적합성의 한 종류로 일반적으로 조직과 개인의 상응성(compatibility)으로 정의된다(Cable & Judge, 1996; Kristof, 1996).

개인-조직 적합성은 직무 및 조직관련 변인과 밀접한 관계를 가진다. 개인의 가치와 조직의 가치가 유사하다고 느낄수록 개인은 자신을 조직의 한 부분으로 정의하고(Saks & Ashforth, 1997), 조직의 목표를 개인의 것으로 생각하며 조직 일체감(organizational identification)을 강하게 느낀다(Cable & DeRue, 2002). 또, 개인은 자신의 특성과 맞는 환경에서 일할 때 기술과 재능을 가장 잘 발휘하며(Kristof, 1996), 조직에 대해 긍정적인 태도를 갖는다(Chatman, 1989; Lauer & Kristof-Brown, 2001). 반면, 개인-조직 적합성이 낮을 경우 가치 불일치를 경험함으로써 심리적 불편함을 경험하면서 이직과 같은 부정적 감정과 부정적 태도를 갖게 된다(Cable & Judge, 1996; Lauer & Kristof-Brown, 2001). 개인-조직 적합성이 높은 경우 직무열의와 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치지만, 개인-조직 적합성이 낮은 경우 직무열의와 조직몰입에 부정적인 영향을 미치는 것을 예상해볼 수 있다.

개인-조직 적합성은 메타분석 결과 조직몰입, 직무만족과 높은 상관이 있었으며(Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Verquer, Beeher & Wagner, 2003), 직무열의와도 정적 상관이 있는 것으로 나타났다(Rich et al., 2010). 국내 연구에서도 개인-환경 적합성은 조직몰입(정진철, 김성만, 2008; 차재빈, 류가연, 이훈영, 2013; 최명옥, 유태용, 2005), 직무만족(차재빈 등, 2013; 최명옥, 유태용, 2005), 조직시민행동(정진철, 김성만, 2008)과 같은 조직 및 직무태도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 개인-조직 적합성이라는 환경

적 요인에 따라 개인의 직업가치와 직무 및 조직관련 결과변인인 직무열의, 조직몰입의 관계의 강도가 달라질 수 있다고 예상하였다. 구체적으로 내재적 직업가치를 추구하는 구성원의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때 보다 높을 때 개인 목표와 조직 목표를 동일시하는 경향이 있으므로 긍정적인 직무태도(직무열의) 및 조직태도(조직몰입)가 더 증가할 것이다. 외재적 직업가치를 추구하는 구성원의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때에는 심리적 불편감을 갖게 되어 부정적인 직무태도 및 조직태도를 보이겠지만, 개인-조직 적합성이 높을 때에는 조직 일체감을 강하게 경험하므로 직무와 조직에 대한 부정적인 태도가 감소할 것으로 예상하였다. 따라서 본 연구는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 개인-조직 적합성은 직업가치와 직무열의의 관계를 조절할 것이다.

가설 6-1. 개인-조직 적합성은 내재적 직업가치와 직무열의의 정적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-조직 적합성이 낮을 때 보다 높을 때 내재적 직업가치와 직무열의 간의 정적 관계가 더 강해질 것이다.

가설 6-2. 개인-조직 적합성은 외재적 직업가치와 직무열의의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-조직 적합성이 낮을 때 보다 높을 때 외재적 직업가치와 직무열의 간의 부적 관계가 더 약해질 것이다.

가설 7 개인-조직 적합성은 직업가치와 조직몰입의 관계를 조절할 것이다.

가설 7-1. 개인-조직 적합성은 내재적 직업가치와 조직몰입의 정적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-조직 적합성이 낮을 때 보다 높을 때 내재적 직업가치와 조직몰입 간

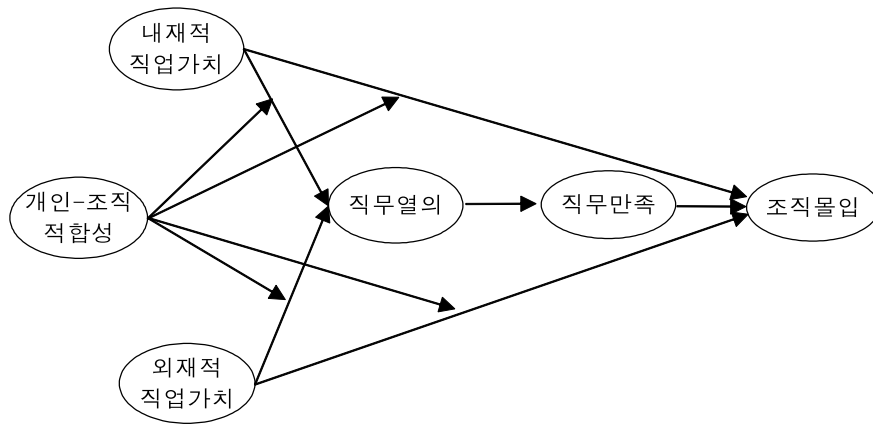


그림 1. 연구모형

의 정적 관계가 더 강해질 것이다.

가설 7-2. 개인-조직 적합성은 외재적 직업가치와 조직몰입의 부적 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 개인-조직 적합성이 낮을 때 보다 높을 때 외재적 직업가치와 조직몰입 간의 부적 관계가 더 약해질 것이다.

이상의 가설들을 종합한 연구모형을 그림 1에 제시하였다.

방 법

연구대상

국내 서울과 경기도에 소재한 9개 기업에 종사하는 직장인들을 대상으로 온라인, 오프라인 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 표본은 편의 추출방식으로 선정하였으며, 각 기업의 설문 관련 업무협조자에 설명하고 업무협조자를 통해 설문을 발송 및 회수하는 방식으로 진행되었다. 정유(90명), 금융(85명), IT(65명), 반도체(35명), 광고 및 교육(7명) 등 다양

한 업종에서 근무하고 있는 직장인들을 대상으로 설문을 실시하였고, 회수된 설문지는 282명이었고, 불성실한 응답을 제외한 253명의 자료를 본 연구에 사용하였다.

조사대상자의 인구통계학적 특성을 살펴보면 성별로는 남성이 162명(64%), 여성이 91명(36%)이었으며, 직위별로는 사원급이 76명(30%), 대리급 70명(27.7%), 과장급 57명(22.5%), 차장급 31명(12.3%), 부장급 이상 19명(7.5%)으로 사원급과 대리급의 비중이 높았다(57.7%). 연봉별 구성은 3천만원 미만 27명(10.7%), 3천만원 이상-4천만원 미만 27명(10.7%), 4천만원 이상-5천만원 미만 56명(22.1%), 5천만원 이상-6천만원 미만 53명(20.9%), 6천만원 이상-7천만원 미만 33명(13%), 7천만원 이상-8천만원 미만 34명(13.4%), 8천만원 이상이 23명(9.1%)으로 나타났다.

측정도구

직업가치

직업가치는 Super(1970)가 개발하고 Miller(1974)가 수정, 보완한 직업가치 검사(Work

Values Inventory: WVI)를 국내에서 정은주(2005)가 사용한 것으로 측정하였다. 이 검사도구는 총 24문항으로 8개의 하위 요인(성취성, 이타주의, 창의성, 경제보수, 독립성, 명예심, 생활방식, 안정성)으로 구성되어 있으며, 이 가운데 성취성, 이타주의, 창의성은 내재적 직업가치 요인에 포함되고 경제보수, 독립성, 명예심, 생활방식, 안정성은 외재적 직업가치 요인에 포함된다. 각 하위요인별 문항 개수는 3문항이고, 구체적인 문항의 예로는 “일(직업)은 새로운 아이디어나 제안들을 시도해 볼 수 있는 것이어야 한다(창의성)”, “일(직업)은 다른 사람을 돕는 것이다(이타주의)”, “일(직업)은 충분한 보수를 받을 수 있어야 한다(경제보수)”, “일(직업)은 충분한 보수를 받을 수 있어야 한다(안정성)” 등이 있으며, 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하였다.

직업가치가 2요인 구조로 구분되는지를 알아보기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인추출방법으로 주성분 분석을 이용하였고 요인의 회전은 직접 오블리민 방식을 이용하였으며, 문항 선택의 기준은 고유값이 1.0 이상을 기준으로 하였다. 실시 결과 요인계수가 현저히 낮아 .4 이상 수준에 이르지 못하거나 두 요인에 모두 포함되는 문항을 제외하여 최종적으로 내재적 직업가치의 하위요인은 창의성과 이타주의, 외재적 직업가치는 경제보수와 안정성으로 구성하였다. 요인분석을 실시한 결과, 표본적합도를 나타내는 KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)의 MSA(Measure of Sampling Adequacy)는 0.78이었고, Bartlett 구형성 검정결과는 $p < 0.000$ 으로 요인분석에 적합한 것으로 나타났다(김계수, 2008). 스크리도표와 구조행렬에서 2요인 구조를 확인하였고, 내재적 직

업가치와 외재적 직업가치에 의해 설명되는 총 분산은 47.25%로 나타났다.

직무만족

직무만족은 Hackman과 Oldham(1975)이 개발하고 박혜정과 유태용(2006)의 연구에서 사용된 도구로 측정하였다. 척도의 문항은 일반적인 직무만족과 업무와 관련하여 성장할 수 있는 정도에 대한 만족을 묻는 문항으로 구성되어 있으며 총 6개 문항으로 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하였다. 구체적인 문항의 예로는 “전반적으로 나는 나의 일에 만족한다”, “나는 일을 통해 이룰 수 있는 개인적 성장과 발전에 만족한다” 등이 있다.

직무열의

직무열의의 측정을 위해 Schaufeli와 Bakker (2003)가 개발하고 이랑, 김완석, 신강현(2006)이 번안한 직무열의 검사(Utrecht Work Engagement Scale: UWES)를 사용하였다. UWES는 활력 6문항, 헌신 6문항, 몰두 5문항으로 총 17문항을 사용하였으며, 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다(활력)”, “나의 직무를 수행하는데 있어서 나는 열정적이다(헌신)”, “직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다(몰두)” 등이 있다.

조직몰입

조직몰입은 Allen과 Meyer(1990)가 개발하고 하유진(2012)의 연구에서 사용된 정서적 몰입 8개 문항을 수정, 보완하여 측정하였다. 척도의 문항은 조직 구성원들이 조직에 대해 가지

는 소속감과 정서적 애착을 나타내는 정도에 대한 문항으로 구성되어 있으며 모든 문항은 리커트 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 평정하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나는 우리 회사에 대해서 매우 강한 소속감을 갖고 있다” 등이 있다.

개인-조직 적합성

개인-조직 적합성은 Saks와 Ashforth(1997)가 개발하고, 성지영, 박원우 및 윤석화(2008)의 연구에서 사용된 도구로 측정하였다. 척도의 문항은 조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인과 적합하는지 정도를 묻는 4개 문항으로 구성되어 있으며, 리커트형 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 구체적인 문항의 예로는 “나의 목표와 조직이 추구하는 목표는 잘 맞는다” 등이 있다.

분석절차

본 연구의 가설을 검증하기 위해 SPSS 18.0과 AMOS 18.0을 사용하였다. 측정변수가 잠재변수를 적절하게 측정하는지 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰도를 검증하기 위해 내적 일관성 계수를 산출하였다. 그리고 측정변수들의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson 상관관계 분석을 실시하였다. 매개효과 분석을 위해 구조방정식 분석방법을 사용하였으며, 개인-조직 적합성의 조절효과를 살펴보기 위해서 MODPROBE 분석을 실시하였다. MODPROBE 분석과정에서 성별, 직급, 연봉을 통제변인으로 투입하였다.

결 과

확인적 요인분석

측정 모형의 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시한 결과, 모형의 적합도는 $\chi^2/df = 168.59$, $df = 55$, $p = .000$, $\chi^2/df = 3.065$, $CFI = .935$, $TLI = .908$, $NFI = .908$, $SRMR = .061$, $RMSEA = .091$ 로 나타나 수용 가능한 것으로 확인되었다. 측정 모형 각 잠재변수에서 측정변수로 가는 모든 회귀계수는 유의하였고(4.54~15.78 > 1.965), 측정변수들의 잠재변수들에 대한 표준화된 회귀계수의 적재치는 모두 0.5이상(.53~.95)으로 문제가 없는 것으로 나타났다.

신뢰도 분석 및 상관관계 분석

표 1은 본 연구에서 사용된 변인의 평균, 표준편차, 신뢰도와 상관계수를 제시하고 있다. 먼저 직업가치와 직무열의, 직무만족, 조직몰입의 관계에서 내재적 직업가치는 직무열의($r = .42$, $p < .01$), 직무만족($r = .32$, $p < .01$), 조직몰입($r = .36$, $p < .01$)과 정적 상관을 보였고, 외재적 직업가치는 직무열의($r = .08$, n), 직무만족($r = .10$, n), 조직몰입($r = .10$, n)과 유의한 상관을 보이지 않았다. 직무열의는 직무만족($r = .72$, $p < .01$)과 조직몰입($r = .70$, $p < .01$)에 강한 정적 상관관계를 나타냈다. 직무만족도 조직몰입과의 관계에서 강한 정적 상관관계를 나타냈다($r = .67$, $p < .01$). 개인-조직 적합성은 직무열의($r = .60$, $p < .01$)와 조직몰입($r = .70$, $p < .01$)과의 관계에서 강한 정적 상관을 보였다. 측정변수들 가운데 높은 상관을 보였던 직무열의, 직무만족, 개인-조직 적합성의 다중공선성을 진단한 결과 VIF값이 10이하로 나타났으며, 측정변수

표 1. 평균, 표준편차, 신뢰도 및 변인들간의 상관관계

변인	M	SD	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별	1.36	.48	—	—	-.24*	-.29**	-.03	.13*	-.22**	-.23**	-.21**	-.17**
2. 직급	2.41	1.28	—	—	—	.74**	.21**	.01	.20**	.23**	.16*	.17**
3. 연봉	3.96	1.84	—	—	—	—	.16*	.01	.23**	.29**	.22**	.24**
4. 내재적 직업가치	3.70	0.52	0.77	—	—	—	—	.36**	.42**	.32**	.36**	.25**
5. 외재적 직업가치	3.91	0.53	0.74	—	—	—	—	—	.08	.10	.10	.11
6. 직무열의	3.20	0.59	0.93	—	—	—	—	—	—	.72**	.70**	.60**
7. 직무만족	3.34	0.62	0.87	—	—	—	—	—	—	—	.67**	.65**
8. 조직몰입	2.82	0.56	0.84	—	—	—	—	—	—	—	—	.70**
9. 개인-조직 합성	3.34	0.71	0.89	—	—	—	—	—	—	—	—	—

N=253, * $p < .05$, ** $p < .01$. 성별: 남(1) 여(2), 직급: 사원(1)~부장이상(5), 연봉: 3천만원 미만(1)~9천만원 이상(8)

들 간의 상관관계 가운데 $r = .80$ 이상인 변수가 없으므로 다중공성선의 위험이 낮은 것으로 판단하였다. 또한 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과, 모든 측정변수의 신뢰도(Cronbach's α)가 .70이상으로 나타나 측정도구의 내적 일관성이 확보되었다.

직무열의, 직무만족의 매개효과

직업가치와 조직몰입의 관계에서 직무만족과 직무열의의 매개효과를 검증하기 위해 구조방정식모형을 사용하여 분석을 실시하였다. 내재 및 외재적 직업가치가 조직몰입에 직접적으로 영향을 미치는 경로를 포함하는 연구

모형(부분매개)과 이러한 직접 경로를 포함하지 않는 경쟁모형(완전매개)의 적합도를 비교한 결과는 표 2와 그림 2, 그림 3에 제시하였다. 연구모형과 경쟁모형의 적합도를 비교한 결과, 두 모형의 전반적인 부합도 지수는 우수한 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 차이 검정 결과 두 매개모형은 유의한 차이가 있었고 연구모형(부분매개)이 전반적으로 더 우수한 적합도 지수를 나타냈으며, 이론적 배경을 고려하였을 때 연구모형(부분매개)이 더 타당한 모형인 것으로 판단하였다.

연구모형의 경로계수를 분석한 결과, 내재적 직업가치는 조직몰입($\beta = .39, p < .05$)에 정적인 영향을 미쳤으나, 외재적 직업가치는

표 2. 완전매개모형과 부분매개모형의 적합도

모형	적합도 지수						
	χ^2	df	CFI	TLI	NFI	SRMR	RMSEA
경쟁모형(완전매개)	181.397	60	.931	.910	.901	.067	.090
연구모형(부분매개)	173.118	58	.934	.911	.905	.061	.089

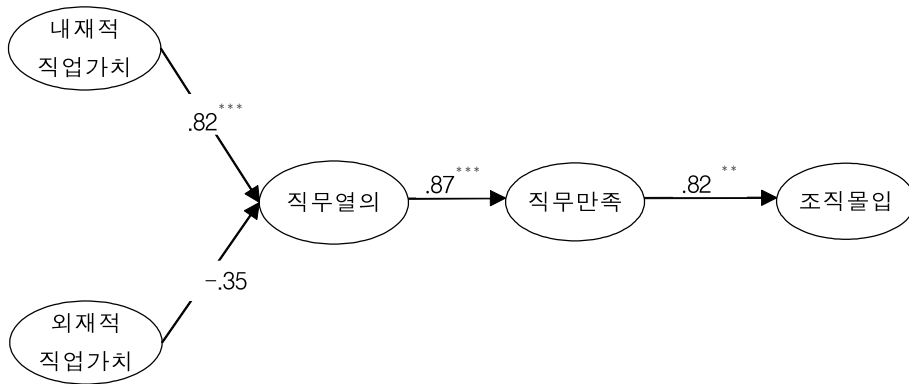


그림 2. 경쟁모형(완전매개 모형)

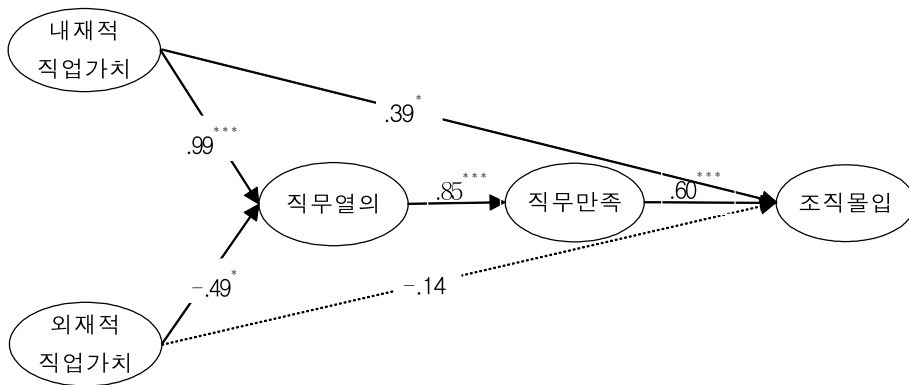


그림 3. 연구모형(부분매개 모형)

조직몰입($\beta = -.14$)에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 내재적 직업가치가 외재적 직업가치에 비해 조직몰입에 더 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설 1은 지지되었다. 내재적 직업가치는 직무열의($\beta = .99, p < .001$)에 정적인 영향을 미쳤으나, 외재적 직업가치는 직무열의($\beta = -.49, p < .05$)에 부적인 영향을 주었다. 따라서 가설 2-1, 가설 2-2는 지지되었다. 또한 직무열의는 직무만족($\beta = .85, p < .001$)에 정적인 영향을 주었고, 직무만족은 조직몰입($\beta = .60, p < .001$)에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나,

가설 3과 가설 4가 각각 지지되었다.

연구모형(부분매개)에서 매개변인에 의한 간접효과의 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 절차를 사용하였다. 부트스트래핑은 간접효과의 유의성을 검증하는 방법으로 신뢰구간에 0이 포함되지 않는 경우 간접경로가 유의한 것으로 간주된다. 본 연구는 원자료(N=253)에서 생성된 500개의 자료 표본을 모수 추정에 사용하였다. 분석 결과 연구모형 내 모든 간접경로의 95% 신뢰구간에서 0을 포함하지 않는 것으로 나타나 직업가치와 조직몰입의 관계에서 직무열의와 직무만족의

표 3. 연구모형의 경로계수 및 간접효과 결과

경로	총효과	직접효과	간접효과	95% 신뢰구간	표준오차
내재적 직업가치 → 직무열의	.99	.99	-	-	-
외재적 직업가치 → 직무열의	-.49	-.49	-	-	-
내재적 직업가치 → 조직몰입	.90	.39	.51	(.35, 1.50)	.20
외재적 직업가치 → 조직몰입	-.39	-.14	-.25	(-1.11, -.11)	.19
직무열의 → 직무만족	.85	.85	-	-	-
직무만족 → 조직몰입	.60	.60	-	-	-

순차 매개효과가 유의한 것이 확인되었다. 이에 따라 가설 5가 지지되었다.

직업가치와 직무열의, 조직몰입의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과

직업가치가 직무열의에 영향을 미치는 데 있어서 개인-조직 적합성의 조절효과를 검증하기 위해 Hayes와 Matthes(2009)가 제안한 MODPROBE 방식을 사용하였다. 독립변인으로 내재적/외재적 직업가치, 조절변인으로 개인-조직 적합성, 종속변인으로 직무열의를 설정하였다. 또한 직무열의에 영향을 미치는 개인

적 요인으로 성별(Richman, Civian, Shannon, Hill, & Brennan, 2008), 직급(이준섭, 이철규, 유왕진, 2012), 연봉(Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007)이 있다는 선행연구를 참고하여 성별, 직급, 연봉을 통제변인으로 설정하였다. 표 4에 제시된 바와 같이, 개인-조직 적합성은 내재적 직업가치와 직무열의, 외재적 직업가치와 직무열의의 관계에서 유의한 조절효과를 보이지 않은 것으로 나타났다. 따라서 가설 6-1, 가설 6-2는 기각되었다.

직업가치가 조직몰입에 영향을 미치는 데 있어서 개인-조직 적합성이 조절효과를 나타내는지를 알아보기 위해 MODPROBE 분석을

표 4. 직업가치와 직무열의의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과

단계	변인	직무열의		변인	직무열의	
		β	ΔR^2		β	ΔR^2
1	성별	-.24	.45 ^{***}	성별	-.20	.39 ^{***}
	직급	.01		직급	.05	
	연봉	.02		연봉	.01	
	내재가치	.28 ^{***}		외재가치	.05	
	P-O Fit	.50 ^{***}		P-O Fit	.55 ^{***}	
2	내재가치	.01	.00	외재가치	.10	.01
	x P-O Fit			x P-O Fit		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

표 5. 직업가치와 조직몰입의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과

단계	변인	조직몰입		변인	조직몰입	
		β	ΔR^2		β	ΔR^2
1	성별	-.22	.54***	성별	-.18	.51***
	직급	.04		직급	-.01	
	연봉	.01		연봉	.01	
	내재가치	.20***		외재가치	.06	
	P-O Fit	.63***		P-O Fit	.65***	
2	내재가치 x P-O Fit	.09*	.01*	외재가치 x P-O Fit	.13**	.02**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

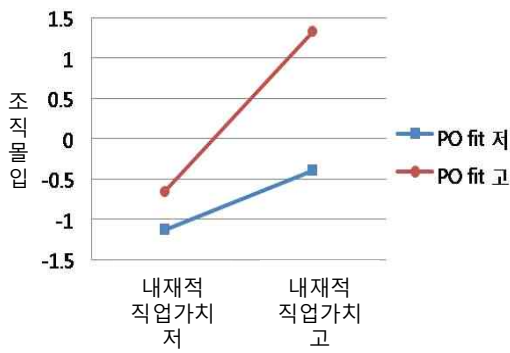


그림 4. 내재적 직업가치와 조직몰입의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과

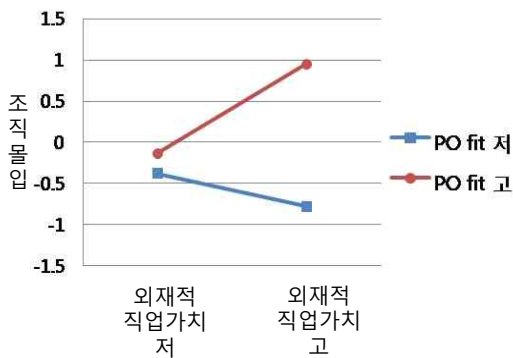


그림 5. 외재적 직업가치와 조직몰입의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과

실시하였다. 독립변인으로 내재적/외재적 직업가치, 조절변인으로 개인-조직 적합성, 종속변인으로 조직몰입을 설정하였다. 또한 조직몰입에 영향을 미치는 개인적 요인으로 성별(Hrebiniak & Alutto, 1972), 직급(Sommer, Bae, & Luthans, 1996), 연봉(Glisson & Durick, 1988)이 있다는 선행연구를 참고하여 성별, 직급, 연봉을 통제변인으로 투입하였다. 표 5에 제시된 바와 같이, 개인-조직 적합성은 내재적 직업가치와 조직몰입, 외재적 직업가치와 조직몰입의 관계에서 각각 유의한 조절효과를 보인 것으로 나타났다. 내재적 직업가치와 조직몰입의 정적관계는 개인-조직 적합성이 낮을 때보다 높을 때 더 강해졌다. 외재적 직업가치와 조직몰입의 관계는 개인-조직 적합성이 낮을 때에는 부적의 관계를 보였으나, 개인-조직 적합성이 높을 때에는 정적인 관계를 나타냈다. 따라서 가설 7-1만 지지되었다.

논 의

본 연구는 국내 기업에 종사하는 직장인들

을 대상으로 직업가치가 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보고, 직업가치가 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무열의와 직무만족의 매개효과를 확인하였다. 그리고 개인-조직 적합성이 직업가치와 직무열의, 직업가치와 조직몰입의 관계에서 조절효과를 갖는지를 알아보았다.

본 연구의 학문적 의의는 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직업가치와 조직몰입의 관계에서의 작동기제를 밝혀냈다. 지금까지 직업가치에 관한 선행연구를 살펴보면, 직업가치와 직무결과 변수들간의 직접적인 관계를 다룬 연구(Aldag & Brief, 1975; Andolsek & Stebe, 2004; Blood, 1969; Butler & Vodanovich, 1992; Cheung & Scherling, 1999; Elizur, 1996; Kidron, 1978; Putti et al., 1989)는 있었지만, 직업가치가 어떠한 과정을 거쳐서 직무관련 결과변인에 영향을 미치는지에 대해 검증한 연구는 부족했다(Vansteenkiste et al., 2007). 하지만 본 연구는 직업가치와 조직몰입 간의 관계에서 직무열의와 직무만족이 순차적으로 매개하는 것을 처음으로 입증해보임으로써 조직 장면에서 구성원의 인지(직업가치)가 개인에게 더 근접한 직무에 대한 태도(직무열의, 직무만족)에 먼저 영향을 미치고, 결국에는 조직에 대한 태도(조직몰입)를 유발하는 과정을 설명하고 있다는 점에서 의의가 있다.

본 연구 결과, 직업가치는 조직몰입에 유의한 영향을 주었고, 직업가치가 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 직무열의와 직무만족이 순차적으로 매개하는 것으로 나타났다. 구체적으로 내재적 직업가치를 추구하는 경우 직무열의가 증가하고, 이로 인해 직무만족이 높아지면서 조직몰입에도 긍정적인 영향을 미치지만, 외재적 직업가치를 추구할 경우 직무열

의가 감소하여 직무만족이 낮아지고 조직몰입에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이 결과는 일의 내재적 가치를 중시하는 사람일수록 자신의 일에 열정적으로 몰두하게 되고, 이로 인해 일에 대한 긍정적인 감정 상태를 경험하게 되며, 결국에는 조직을 위해 헌신하고 노력하는 태도가 증가한다는 것을 시사한다. 반면에 일의 외재적 가치를 추구하는 사람일수록 직무에 대해 열정적으로 몰두하지 않는 경향을 보이며, 이로 인해 일에 대한 긍정적인 감정을 경험하지 못하게 되고, 결국엔 조직을 위해 헌신하고 노력하는 태도도 감소하는 것으로 해석할 수 있다. 즉, 구성원 개인의 긍정적인 직무경험과 조직의 성과 향상을 위해서는 외재적 직업가치보다는 내재적 직업가치를 가지는 것이 더 바람직하다고 할 수 있다.

둘째, 본 연구는 내재적 직업가치와 외재적 직업가치가 직무 및 조직관련 변인(직무열의, 직무만족, 조직몰입)에 주는 영향의 차이를 명확하게 규명하였다. 직업가치와 관련한 기존 연구를 살펴보면 직업가치 유형을 구분하지 않고 하나의 구성요인으로써 결과변수와의 직접 관계를 알아보거나(Aldag & Brief, 1975; Blood, 1969; Kidron, 1978), 내재적 직업가치 혹은 외재적 직업가치 중 하나만 선택하여 결과변수와의 관계를 본 경우(강원덕, 안귀여루, 2010; Van den Broeck & Van Ruysseveldt, Smulders, & De Witte, 2011; Vansteenkiste et al., 2007)가 대부분이었다. 또한 연구에서 두 가지 직업가치 유형과 직무결과와의 관계를 알아보았다 하더라도 하나의 구조모형에서 직업가치 유형이 갖는 차별적 효과를 분석한 연구는 부족한 실정이다. 본 연구는 직업가치 유형에 따라 직무 및 조직관련 변인에 미치는 영향에

어떤 차이가 있는지를 구조방정식모형 분석을 사용하여 검증하였고, 직업가치 유형이 직무 관련 변수에 대해 갖는 차별적 영향력을 비교하였다는 데 의의가 있다.

셋째, 조직몰입을 높이는 데 있어서 개인적 특성인 직업가치와 환경적 요인인 개인-조직 적합성을 함께 고려해야 한다는 것을 밝혔다. 본 연구에서는 직업가치와 개인-조직 적합성의 상호작용이 직무 및 조직관련 변인(직무열의, 조직몰입)에 어떤 영향을 미치는지를 살펴봄으로써 직업가치 연구의 영역을 확장했다는 데 그 의의가 있다. 연구 결과 조직몰입에 대한 직업가치와 개인-조직 적합성의 상호작용 효과가 유의한 것으로 나타났다. 내재적 직업가치와 조직몰입의 관계는 개인-조직 적합성이 낮을 때보다 높을 때 더 강해졌으며, 외재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 높을 때 조직몰입이 증가했으나, 개인-조직 적합성이 낮을 때 조직몰입은 오히려 감소하는 경향을 보였다. 내재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때와 높을 때 모두 조직몰입에 정적인 영향을 미치지만, 외재적 직업가치의 경우 개인-조직 적합성이 높고 낮음에 따라 조직몰입에 미치는 영향이 긍정적이거나 부정적으로 달라진 것으로 해석할 수 있다. 즉, 개인-조직 적합성은 외재적 직업가치가 조직몰입에 대해 갖는 부정적 효과를 긍정적 효과로 전환시킬 수 있는 요인으로, 직업가치와 조직태도의 관계를 알아보는 연구에서 중요하게 고려해야 할 대상임을 확인할 수 있다. 반면, 직업가치와 직무열의의 관계에서 개인-조직 적합성의 조절효과는 유의하지 않았다. 개인-조직 적합성의 조절효과가 내재적/외재적 직업가치와 직무열의의 관계에서 나타나지 않은 이유는 개인-조직 적합성이 직무열의와 같은

구체적인 직무관련 태도보다는 조직과 관련된 태도인 조직몰입과 더 밀접한 관련을 가진다는 메타분석 연구결과에서 찾을 수 있다 (Kristof-Brown et al., 2005). 직무열의는 직무에 관한 태도이기 때문에 조직가치와의 부합보다는 직무특성과의 부합에 의해 더 직접적인 영향을 받을 가능성이 크다. 따라서 추후 연구에서는 직업가치와 직무 및 조직관련 변인과의 관계에서의 조절효과를 검증할 때 개인-조직 적합성 뿐 아니라 개인-직무 적합성, 개인-상사 적합성 등 다양한 유형의 개인-환경 적합성을 조절변인으로 설정하여 직업가치와의 상호작용 효과를 알아볼 필요가 있다.

본 연구가 갖는 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 조직성과 향상과 밀접한 관련이 있는 조직몰입을 예측하기 위하여 개인의 특성으로 직업가치를 측정함으로써 인재 선발 시에 활용할 수 있다. 일 자체에 흥미를 느끼고 일을 통해 성장하고 발전하려고 하는 내재적 직업가치가 높은 지원자의 선발을 통해 구성원의 긍정적인 직무 및 조직태도를 기대할 수 있고 이는 조직의 성과 향상과 연결 될 것이다.

둘째, 직업가치와 개인-조직 적합성이 조직몰입의 향상에 있어서 중요한 요인임을 인식하고 이를 높이기 위해 조직차원의 다양한 지원이 필요함을 알 수 있다. 내재적 직업가치와 조직몰입의 정적인 관계가 개인-조직 적합성이 높을 때 더 강화된 결과를 바탕으로 기업은 구성원의 내재적 가치와 부합하는 지원을 할 필요가 있다. 예를 들어 개인의 성장과 발전에 도움이 되는 교육 및 훈련 프로그램을 시행하거나 자율성을 보장하는 직무를 설계함으로써 구성원의 내재적 직업가치를 만족시킨다면 구성원들의 조직몰입은 더 향상될 수 있

을 것이다. 한 가지 주목할 점은 외재적 직업 가치의 경우 개인-조직 적합성이 낮을 때 조직몰입과 부적의 관계를 가지지만, 개인-조직 적합성이 높아지면 조직몰입과 정적인 관계를 보인다는 점이다. 이는 외재적 직업가치를 가진 구성원이라 하더라도 조직의 가치가 개인의 외재적 가치와 부합한다는 것을 인식하게 되면 조직에 대한 몰입 수준이 더 높아질 수 있음을 의미한다. 따라서 기업은 외재적 직업 가치를 가진 구성원의 가치를 충족할 수 있도록 고용안정성을 보장해주거나 성과에 따른 보상을 하는 등의 지원을 할 필요가 있다. 기업은 조직구성원들이 어떠한 직업가치를 추구하는지를 파악하고 그에 적합한 지원을 함으로써 구성원들의 긍정적인 조직태도를 이끌어 낼 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구과제는 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 한 시점에 모든 변인들을 측정하는 횡단적 연구설계를 사용하였다. 따라서 변인들간의 인과관계를 명확히 파악하는데 무리가 있다는 한계점을 가지고 있다. 추후 연구에서 종단적 연구설계를 통해 일정한 기간을 두고 변인들을 측정하여 시간의 흐름에 따른 변화 및 인과관계를 알아볼 수 있을 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용된 모든 변인은 동일한 시점에 동일한 응답자의 자기보고식 설문지로 측정됨에 따라 동일방법편의(common method bias)가 발생할 가능성이 있다. 후속 연구에서는 자료의 수집 방법이나 수집 시점을 다르게 하여 측정할 필요가 있다. 예를 들어 조절변인으로 사용되었던 개인-조직 적합성의 경우 본 연구에서는 개인이 지각하는 개인과 조직의 목표 및 가치 부합의 정도를 한 시점에 주관적으로 측정하였다. 추후 연구에서는

개인과 조직의 가치를 분리하여 측정하고 그 결과를 비교하는 객관적인 측정방법을 사용(송진섭, 유태용, 2005)하거나, 개인의 직업가치와 개인이 지각하는 조직의 가치를 측정하는 시점을 다르게 함으로써 동일방법편의의 문제를 최소화할 수 있을 것이다

마지막으로, 본 연구는 서울 및 경기도에 소재한 9개 기업에 종사하는 사무직 근로자를 대상으로 실시했기 때문에 연구 결과를 국내 전체에 일반화하는데 한계가 있다. 따라서 다양한 산업분야와 업종을 대상으로 실증적 연구들이 실시되어야 할 것이다.

참고문헌

- 강원덕, 안귀여루 (2010). 성취동기, 내재적 직업가치, 진로장벽이 고등학생의 진로성숙 및 진로준비행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 건강*, 15, 161-175.
- 김계수 (2008). *New Amos 16.0 구조방정식 모형 분석*. 서울: 한나래출판사.
- 김현성, 박세영 (2011). 사회적 네트워크와 조직몰입 및 직무만족의 관계: 직무열의의 매개효과를 중심으로. *사회과학연구*, 35, 203-231.
- 박근수, 유태용 (2007). 한국형 일몰입 척도 개발 및 타당화 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20, 81-112.
- 박혜정, 유태용 (2006). 상사의 정서지능이 부하의 태도 및 수행에 미치는 영향: 변혁적 리더십의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19, 125-147.
- 서재현, 김영용 (2003). 팀몰입을 통한 조직몰입의 발전. *인사·조직연구*, 11, 1-33.

- 성지영, 박원우, 윤석화 (2008). 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. *인사·조직연구*, 16, 1-62.
- 세계파이낸스 (2012, 05, 14). 대한민국 직장인 73.8% “월급 받기 위해 일한다”.
- 송관재 (1987). 조직몰입에 영향을 주는 요인과 조직몰입의 효과에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 송진섭, 유태용 (2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18, 361-384.
- 이랑, 김완석, 신강현 (2006). 직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동전략의 역할: 콜센터 상담원을 대상으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 19, 573-596.
- 이용규, 정석환 (2005). 공무원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 대한 실증적 분석. *행정논총*, 43, 71-98.
- 이재창, 송관재, 이훈구 (1997). 직무스트레스와 조직몰입과의 관계에 대한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 10, 21-38.
- 이준섭, 이철규, 유왕진 (2012). 화력발전소 근무자의 직무요구가 직무열의와 직무소진에 미치는 영향 -자기효능감과 집단효능감의 매개효과를 중심으로. *인적자원관리연구*, 19, 27-45.
- 이현아 (2011). 완벽주의가 학업열의와 학업소진에 미치는 영향: 동기와 목표과정의 매개효과 및 대처유연성의 조절효과 검증. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 이현정 (1995). 직무만족의 결정요인과 조직몰입에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 임창희 (2011). *조직행동*. 서울: 비앤엠북스.
- 장진혁, 유태용 (2013). 조직 내 정치적 행동지각과 이직의도 간의 관계: 스트레스, 조직몰입의 매개효과와 정직성의 조절효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26, 413-436.
- 정민주, 박인혜 (2012). 항공사 객실승무원의 심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향 -내재적 직무동기의 매개효과를 중심으로-. *한국항공경영학회지*, 10, 201-220.
- 정은주 (2005). 인문계 고등학생의 일의 가치관과 진로의식에 관한 연구. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 정진철, 김성만 (2008). 개인-조직 가치관의 적합성이 3요인 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. *대한경영학연구*, 21, 2451-2473.
- 차재빈, 류가연, 이훈연 (2013). 제약영업사원의 개인-직무 적합/개인-조직 적합과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계. *대한경영학연구*, 26, 567-588.
- 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.
- 최학수 (2006). 우리나라 카지노 종사원의 근로가치관이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *관광연구*, 21, 147-166.
- 하유진 (2012). 소명의식이 업무 번인에 미치는 영향: 경력 몰입의 매개효과와 개인-상사 적합 및 조직지원인식의 조절효과. 연세대학교 대학원 박사학위논문.
- 한봉주 (2010). 조직문화, 리더십, 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동 간의 관계에 관한 연

- 구: 공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로. 서울과학기술대학교 박사학위논문.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health, 27*, 294-298.
- Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology, 145*, 463-480.
- Aldag, R. J., & Brief, A. P. (1975). Some correlates of work values. *Journal of Applied Psychology, 60*, 757-760.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*, 950-967.
- Andolsek, D. M., & Stebe, J. (2004). Multinational perspectives on work values and commitment. *International Journal of Cross Cultural Management, 4*, 181-209.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly, 26*, 1-14.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, 20*, 265-269.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*, 274.
- Blood, M. R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 53*, 456-459.
- Butler, G., & Vodanovich, S. J. (1992). The relationship between work values and normative and instrumental commitment. *Journal of Psychology, 126*, 139-146.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*, 875-883.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Process, 67*, 294-311.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review, 14*, 333-349.
- Cheung, C. K., & Scherling, S. A. (1999). Job satisfaction, work values, sex differences in Taiwan's organization. *The Journal of Psychology, 133*, 563-575.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136.
- Dawis, R. V. (1991). Vocational interests, values and preference. In M. D. Dunnette and L.

- M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*(pp.883-871), California: Consulting Psychology Press.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125, 627-668.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M. & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 27, 279-286.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Elizur, D. (1996). Work values and commitment. *International Journal of Manpower*, 17, 25-30.
- Froese, F. J., & Xiao, S. (2012). Work values, job satisfaction and organizational commitment in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 2144-2162.
- Gable, S. L., Reis, H. T., & Elliot, A. J. (2000). Behavioral activation and inhibition in everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78, 1135.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Harrison, H., & Hubbard, R. (1998). Antecedents to organizational commitment among Mexican employees of a US firm in Mexico. *Journal of Social Psychology*, 138, 609-623.
- Hayes, A. F., & Matthes, J. (2009). Computational procedures for probing interactions in OLS and logistic regression: SPSS and SAS implementation. *Behavior Research Methods*, 41, 924-936.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- Hultman, K., & Gellerman, B. (2002). *Balancing individual and organizational values: Walking the tightrope to success*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261-271.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnett & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1,

- pp.75-170). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 1-39.
- Kazanas, H. C., Hannah, L. D., & Gregor, T. G. (1975). An instruments to measure the meaning and the value associated with work. *Journal of Industrial Teacher Education*, 12, 68-73.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 239-247.
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The Journal of Psychology*, 129, 643-649.
- Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 119-128.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.
- Kristof, A. L. (1996). Person-environment fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, 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. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Liao, S. H., Hu, D. C., & Chung, H. Y. (2009). The relationship between leader-member relations, job satisfaction and organizational commitment in international tourist hotels in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 1810-1826.
- Liu, Y., & Lei, Y. (2012). The connotation of work values: A preliminary review. *Asian Social Science*, 8, 47-53.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 10, 171-194.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. CA: Sage Publications.
- Miller, M. F. (1974). Relationship of vocational maturity to work values. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 5, 367-371.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. (1974). Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units. *Organizational Behavior and Human Performance*, 12, 231-248.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Pennings, J. M. (1970). Work-value systems of white-collar workers. *Administrative Science Quarterly*, 15, 397-405.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Putti, J. M., Aryee, S., & Liang, T. K. (1989). Work values and organizational commitment: A study in the Asian context. *Human Relations*, 42, 275-288.
- Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, 72, 666-673.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Hill, E. J., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work - life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work and Family*, 11, 183-197.
- Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology*, 48, 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Rosenberg, M. (1957). *Occupations and values*. Glencoe, Illinois: Free Press.
- Rounds, J. B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32-45.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology*, 30, 177-198.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50, 395-426.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Utrecht. The Netherlands: Occupational Health Psychology Unit, University of Utrecht.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá,

- 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.
- Schein, E. H. (1970). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Shapira, Z., & Griffith, T. L. (1990). Comparing the work values of engineers with managers, production and clerical workers: A multivariate analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 281-292.
- Sommer, S. M., Bae, S. H., & Luthans, F. (1996). Organizational commitment across cultures: The impact of antecedents on Korean employees. *Human Relations*, 49, 977-993.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22, 257-276.
- Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20, 546-558.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Super, D. E. (1970). *Manual for the Work Values Inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Super, D. E. (1973). The work values inventory. In D. G. Zytowski(Ed.), *Contemporary approaches to interest measurement*(pp.189-205). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown and L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development*(pp.197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Van den Broeck, A., Van Ruysseveldt, J., Smulders, P., & De Witte, H. (2011). Does an intrinsic work value orientation strengthen the impact of job resources? A perspective from the Job Demands-Resources Model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 581-609.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H. D., & Broeck, A. V. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational Psychology*, 80, 251-277.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- Wang, C. Y. P., Chen, M. H., Hyde, B., & Hsieh, L. (2010). Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 38, 871-894.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation

- with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143, 91-112.
- Weining, L., & Kunjin, W. (2011). The relationship between work values and work performance in communication enterprises. *2nd International Conference on Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC)*, 1733-1737.
- Wollack, S. J., Goodale, J., Witjing, & Smith, P. (1971). Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Zytowski, D. G. (1970). The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 18, 176-186.
- 1차 원고접수 : 2013. 06. 15
2차 원고접수 : 2013. 10. 16
최종게재결정 : 2013. 11. 18

**The Influence of Work Values on the
Employees' Organizational Commitment:
The Mediating Effect of Work Engagement and Job Satisfaction and
The Moderating Effect of Person-Organization Fit**

Ye Seul Jung Ji Young Park Young Woo Sohn Yoo Jin Ha

Yonsei University

The first purpose of the study was to examine the mediating effect of work engagement and job satisfaction on the relationship between work values and organizational commitment. And the second purpose was to examine the moderating effect of person-organization fit on the relationship of work values and work engagement, organizational commitment. The survey data were gathered from 253 employees in Korea. As results, intrinsic work values had more positive effects on organizational commitment than extrinsic work values. Work engagement and job satisfaction sequentially mediated in the relationship between intrinsic/extrinsic work values and organizational commitment. Also, person-organization fit did not moderate the association between intrinsic/extrinsic work values and work engagement, but person-organization fit had moderating effect on the link between intrinsic/extrinsic work values and organizational commitment. This results indicated that the relation of intrinsic work values to organizational commitment was stronger when person-organization fit was high than low. The relation of extrinsic work values to organizational commitment was positive when person-organization fit was high, but the relation was negative when person-organization fit was low. Implications and directions for the future research were discussed.

Key words : *Work Values, Work Engagement, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Person-Organization Fit*