

## KTX기장의 개인-환경적합성이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구

### A Study on the Effects of KTX Driver's Person-Environment Fit on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention

김태성\* · 허찬영

Tae-Seong Kim · Chan-young Hur

**Abstract** This study analyzes the effects of the KTX driver's person-environment(job, organization, Coworker) fit on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. It, additionally, examines the mediating effect of job satisfaction and organizational commitment between person-environment fit and turnover intention. Consequence of the analysis indicates that person-environment fit has mostly meaningful influences on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. But person-job fit makes a meaningless impact on job satisfaction, and person-coworker fit also makes a meaningless impact on job satisfaction and turnover intention. The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment is mostly effective, but the mediating effect of job satisfaction does not affect the relation between person-organization fit and turnover intention. In conclusion, this study implies that, in order to grasp KTX driver's turnover intention and to protect actual turnover, it is important to enhance job satisfaction and organizational commitment as well as to improve overall person-environment fit.

**Keywords** : Person-environment(Job, Organization, Coworker) Fit, Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention

**초 록** 본 연구는 KTX기장의 개인-환경(직무,조직,동료)적합성이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 개인-환경적합성과 이직의도간의 관계에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 실증분석 하였다. 분석결과, 개인-환경적합성은 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 대부분 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인-직무적합성은 직무만족에, 개인-동료적합성은 직무만족과 이직의도에 각각 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 직무만족 및 조직몰입의 매개효과 또한 대부분 매개효과가 있는 것으로 나타났으나, 개인-조직적합성과 이직의도간의 관계에서 직무만족의 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 결론적으로 본 연구는 KTX기장의 이직의도를 파악하고 이를 예방하기 위해서는 전반적인 개인-환경적합성을 높이는 물론, 직무만족과 조직몰입 향상방안 마련이 중요하다는 사실을 시사하고 있다.

**주요어** : 개인-환경(직무,조직,동료)적합성, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

## 1. 서 론

2004년 4월 1일 우리나라에 고속철도가 개통된 지 불과 8년 만인 2012년 세계철도연맹(UIC) 발표에 의하면 한국철도공사는 세계 철도운영국 중 안전성과 고속열차 정시운행률 부문에서 세계1위를 달성하여 명실공히 고속철도 선진국으로 도약할 수 있는 계기를 마련하였다.

이는 KTX가 속도와 안전성을 기반으로 한 탁월한 운송효과로 대한민국의 대표적인 이동수단으로 자리 매김 하였음을 의미한다. 그러나 이러한 KTX의 괄목할 만한 성장에

도 불구하고 KTX를 직접 운전하면서 국민들을 편안하게 목적지까지 모셔다 드리는 일을 담당하는 KTX기장의 역할에 대한 논의나 연구가 부족했던 것이 사실이다.

특히 정부의 KTX 민간개방 관련 논의가 진행되고 있는 이때, 고속철도의 글로벌 경쟁과 민간개방 시대를 대비하기 위해서라도 KTX기장에 대한 연구가 필요할 것으로 보이며, 지금까지 독점체제로 운영되던 고속철도가 향후에 민간개방이나 글로벌 경쟁체제로 되면 KTX기장들의 이직이 가능하게 되고 이러한 문제가 큰 이슈로 부각될 수도 있으므로 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 연구 또한 필요하다고 본다.

최근 들어 국내외 각 기업들은 급변하는 환경에 능동적으로 적응하기 위해 많은 노력을 기울이고 있으며, 그 중의 하나로 핵심인력 중심의 인력관리를 강화하고 있는 실정이다. KTX기장 또한 전문가 집단으로서 KORAIL의 대표적인 핵

\*Corresponding author.

Tel.: +82-42-615-3522, E-mail : bigcastlekim@korail.com

©The Korean Society for Railway 2012

<http://dx.doi.org/10.7782/JKSR.2012.15.6.645>

심인력중의 하나이다. 과거의 기업에서는 조직구성원들에게 외재적 보상만을 통해서 경영성과를 창출하려고 하였으나, 최근의 급변하는 경영환경하에서는 조직구성원들의 사회적, 문화적, 심리적 특성에 따라 업무성과가 다르게 나타날 수 있으므로 다양한 내재적 보상을 통해 조직구성원들의 태도를 긍정적인 방향으로 이끌어 내는 과정이 필요하게 되었고, 조직구성원과 직무, 조직 및 동료와의 적합성에 대한 연구가 중요한 의미를 갖게 되었다.

따라서 본 연구에서는 기존의 선행연구가 드문 KTX기장을 대상으로 KTX기장의 이직의도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 알아보기 위해 이직의도의 선행요인으로 주로 연구되는 직무만족과 조직몰입을 매개변수로 하여 이들의 선행변수로서 개인-환경적합성을 도입하여, KTX기장의 개인-환경적합성과 조직유효성 그리고 이직의도간의 관계에 관한 인과관계를 밝혀보고자 한다.

## 2. 선행연구 고찰 및 가설 설정

### 2.1 개인-환경적합성과 직무만족 · 조직몰입

#### 2.1.1 개인-환경적합성

개인-환경적합성 이론(Person-Environment Fit Theory)은 개인특성과 환경이 결합하여 주어진 상황이 개인의 행동이나 태도에 영향을 미친다고 보는 상호작용적 심리학에 기반을 두고 있으며[1], 개인과 환경이 서로 유사하거나, 특성들이 일치하거나 또는 상호간의 부족부분을 채워주는 경우에 개인과 환경간의 적합성이 높아져 개인이 더 만족하고 대상 환경에 대해 더욱 긍정적인 태도를 갖게 된다는 것이다. 이러한 개인-환경적합성에 대한 정의는 연구자들마다 서로 상이하어 무엇을 환경으로 보는가에 따라 다양한 종류의 적합성들이 존재하고 세부적인 대상의 구분이 가능하지만, 본 연구에서는 개인-직무적합성(Person-job Fit), 개인-조직적합성(Person-Organization Fit) 및 개인-동료적합성(Person-Coworker Fit)으로 연구범위를 한정하여 이들 세가지 다른 종류의 적합성이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 알아보려고 한다.

#### 2.1.2 개인-환경적합성과 직무만족

개인-환경적합성과 직무만족과의 관계에 관한 선행연구들의 대부분은 양자간의 유의미한 정(+)의 관계를 보여주고 있다. Bretz(1969)[2]는 직무특성에서 개인이 중요하다고 지적하는 것과 실제 직무특성과의 적합이 직무만족을 예측한다는 것을 보여 주었다. Meglino 등(1989)[3]의 연구에서도 동료와 적합성이 높다고 지적할 때, 직무만족이 높아진다고 주장하였다. O'Reilly 등(1991)[4]의 연구에서도 지적된 개인과 직무간 적합이 직무만족을 유의하게 예측한다는 결과를 보여주고 있다. Lauver와 Kristof-Brown(2001)[5]의 연구에서도 지적된 개인-직무적합성이 직무만족을 유의하게 예측한다는 결과를 보여주었다. 이보라와 이기학(2006)[6]은 개인-직무간 적합성에 따라 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 주장하였다. 최명옥과 유태용(2005)[7]도 개인-직

무적합성, 개인-조직적합성이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 주장하였다.

#### 2.1.3 개인-환경적합성과 조직몰입

개인-환경적합성과 조직몰입과의 관계에 관한 선행연구들의 대부분도 일관되게 양자간의 유의미한 정(+)의 관계를 보여주고 있다. Meglino 등(1989)[3]의 연구에서도 동료와 적합성이 높다고 지적할 때, 조직몰입이 높아진다고 주장하였다. Posner(1992)[8]도 개인이 직무에 대한 적합성이 높을수록 조직몰입을 높일 수 있다고 주장하였다. Kristof-Brown 등(2005) [9]과 Lauver와 Kristof-Brown(2001)[5]의 연구에서도 개인과 조직간의 가치유사성, 개인성격과 조직분위기 등의 적합성이 높으면 조직에 대한 몰입이나 만족이 높다는 결과를 보여주고 있다. 김영일과 유태용(2008) [10]도 개인-직무적합성과 조직몰입과의 강한 정(+)의 관계를 주장하였다. 따라서 개인-환경적합성과 관련된 대부분의 선행연구들은 직무만족 및 조직몰입과 같은 태도변수와의 관계에서 높은 정(+)의 관계가 존재함을 주장하고 있다.

이상의 논의를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

- 가설 I -1. KTX기장의 개인-직무적합성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I -2. KTX기장의 개인-조직적합성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I -3. KTX기장의 개인-동료적합성은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I -4. KTX기장의 개인-직무적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I -5. KTX기장의 개인-조직적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 I -6. KTX기장의 개인-동료적합성은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.2 개인-환경적합성과 이직의도

개인-환경적합성과 이직의도와의 관계에 관한 선행연구들의 대부분은 양자간의 강한 부(-)의 관계를 보여주고 있다. Lyons(1971)[11]는 역할명확성에서의 개인-직무적합성을 다루면서 이러한 적합이 직무만족과는 강한 정(+)의 관련성이 있지만, 이직의도와는 강한 부(-)의 관련성을 보인다고 주장하였다. Vancouver 등(1994)[12]의 연구에서도 상사와 부하간의 목표가 일치할수록 이직의도가 더 낮다는 결과를 보여주고 있으며, Kristof-Brown 등(2005)[9]과 Lauver와 Kristof-Brown(2001)[5] 또한 조직구성원의 가치와 조직의 가치간의 일치성이 낮은 종업원들은 높은 종업원들보다 조직을 떠나고자 하는 이직의도가 더 높다는 연구결과를 보여주고 있다. 이상의 논의를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

- 가설 II-1. KTX기장의 개인-직무적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-2. KTX기장의 개인-조직적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 II-3. KTX기장의 개인-동료적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.3 직무만족 · 조직몰입과 이직의도

직무만족과 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치는 태도변수로서 다수의 연구에서 주장되어 왔으며, 직무만족·조직몰입과 이직의도와의 관계에 관한 선행연구들의 대부분은 양자간에 강한 부(-)의 관계를 보여주고 있다. 먼저 직무만족과 이직의도와의 사이는 일반적으로 역의 상관관계를 가진다[13,14]. 즉 직무만족이 높으면 이직이 낮다는 것이다. 또한 조직몰입과 이직의도와의 관계도 매우 강한 부(-)의 관계를 가지고 있다[15]. Steers와 Mowday(1981)[16]는 조직구성원의 이직에 대한 포괄적인 모델을 제시하면서 직무만족 여부에 따라 이직의도를 형성시킨다고 주장하였다. Mowday 등(1982)[17]의 연구에서는 태도적 접근법에 근거해 조직몰입을 보면서 조직몰입을 조직에 대한 개인의 동일시 및 관여의 상대적 정도를 의미하며, 결론술과 이직술에 부(-)적인 관계가 있음을 주장하였다. Morrow(1983)[18]의 연구에서도 조직몰입은 이직의도와 강한 부(-)적인 관계를 지적하면서 이직술을 감소시키는 가장 중요한 변수로 조직몰입을 선정하였다.

이상의 논의를 바탕으로 다음의 가설을 설정하였다.

- 가설III-1.** KTX기장의 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설III-2.** KTX기장의 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 2.4 직무만족 · 조직몰입의 매개역할

본 연구에서는 기본적으로 이직의도를 종속변수로 설정하여 이직의도에 영향을 미치는 독립변수의 직접적인 효과와 직무만족과 조직몰입을 매개변수로 한 간접효과를 살펴보고자 한다. 본 연구의 매개변수인 직무만족과 조직몰입은 자발적 이직과정의 일반적인 매개변수이며, 이직과 관련된 심리학적 변수로 기존의 경험적 연구를 통해서 확고히 입증되었을 뿐 아니라 이직이론에서 중요한 결정요인으로 제시되고 있다[19,20]. 따라서 본 연구에서도 KTX기장의 개인-환경적합성과 이직의도 사이에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 유추해 볼 수 있다.

따라서 이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설IV-1.** KTX기장의 개인-직무적합성은 직무만족을 매개하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설IV-2.** KTX기장의 개인-직무적합성은 조직몰입을 매개하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설IV-3.** KTX기장의 개인-조직적합성은 직무만족을 매개하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설IV-4.** KTX기장의 개인-조직적합성은 조직몰입을 매개하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설IV-5.** KTX기장의 개인-동료적합성은 직무만족을 매개하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설IV-6.** KTX기장의 개인-동료적합성은 조직몰입을 매개하여 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 3. 연구설계

#### 3.1 연구모형

본 연구에서는 KTX기장의 개인-환경적합성이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향과 개인-환경적합성과 이직의도 사이에서 직무만족 및 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 한다. 이러한 가설 검증을 통해 KTX기장의 개인-환경적합성과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와의 구조적 관계에 대해 실증연구를 하고자 한다. 본 연구의 모형을 Fig. 1에 제시하였다.

매개효과는 Baron과 Kenny(1986)[21]의 방법을 사용하여 검증하고자 하며, Fig. 2는 독립변수(X)가 종속변수(Y)에 영향을 미치는 것을 나타내는 것이고, Fig. 3은 그 두 변수간을 매개변수(M)가 매개하는 것을 나타낸다. Fig. 2에서 c는 독립변수(X)가 종속변수(Y)에 영향을 미치는 총 효과이고 Fig. 3에서 a×b는 매개변수(M)에 의한 매개효과이다.

매개변수(M)가 독립변수(X)와 종속변수(Y)를 매개 하는지 조사하기 위하여 (1), (2), (3) 세 개의 회귀 분석식을 이용할 수 있다. 세 개의 회귀분석 결과 c, a, b가 유의적이고 c'가 c 보다 유의적으로 작으면 매개변수(M)는 독립변수(X)와 종속변수(Y)의 관계를 매개한다. 여기서 c는 독립변수(X)

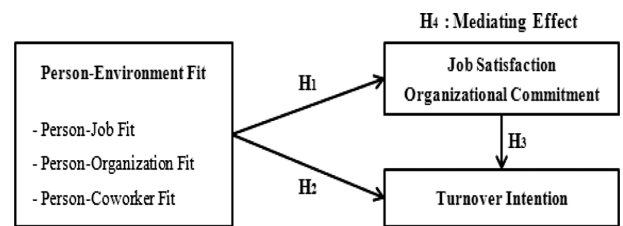


Fig. 1 Research model

$$Y = \mu + cX + e_1 \quad (1)$$

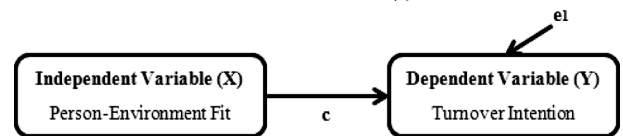


Fig. 2 Relation between independent variable and dependent variable

$$Y = \mu + c'X + bM + e_2 \quad (2)$$

$$Y = \mu + aX + e_3 \quad (3)$$

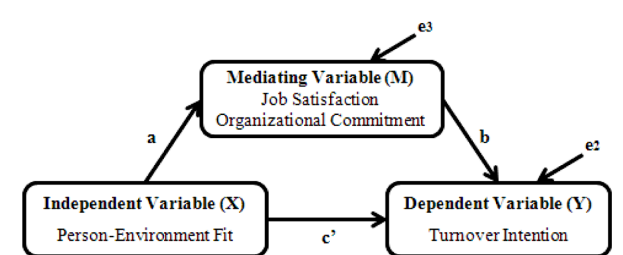


Fig. 3 Relation among independent variable, mediating variable, and dependent variable

가 종속변수(Y)에 미치는 총효과, 그리고 c'는 매개변수(M)가 통제된 상태에서 독립변수(X)가 종속변수(Y)에 미치는 직접 효과이다. 이를 보다 구체적으로 기술하면 다음과 같다. (1)독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미친다. (2)독립변수는 매개변수에 유의적으로 영향을 미친다. (3)독립변수가 통제된 상태에서 매개변수는 종속변수에 유의적으로 영향을 미친다. (4)독립변수의 직접효과(c')는 총 효과(c)보다 유의적으로 작다. 특히 c'가 비유의적이면 매개변수(M)는 둘 간을 완전매개하며, 유의적이면 부분매개 하는 것으로 본다

### 3.2 연구표본

본 연구의 자료는 KORAIL에서 근무하는 KTX기장들을 대상으로 설문을 실시하여 획득하였다. 설문조사는 2012년 7월 11일부터 8월 13일까지 한 달여 기간 동안 이루어졌으며, 2012년 6월 30일 현재 KORAIL에서 근무하고 있는 KTX 기장 전원(서울고속철도기관차승무 사업소 267명, 부산고속철도기관차승무사업소 123명)에게 총 390부의 설문지를 배포, 267부를 회수하여 68.5%의 회수율을 보였다. 이 가운데 일부 불성실 설문지(양면 인쇄된 부분 중 앞면만 설문한 경우가 대부분) 15부를 제외한 총 252부가 유효한 설문지로 실증분석에 활용되었다.

응답자들의 인구통계적 특성은 남성이 100%였으며, 연령별로는 30대가 6.3%, 40대가 67.9%, 50대가 25.8%였다. 학력은 고졸 이하가 31.3%, 전문대졸이 27%, 대졸이 40.5%, 석사 이상이 1.2%였다. 직위는 과장 이하가 59.1%, 차장 이상이 40.9%였으며, 근무기간은 10년 미만이 0.8%, 10~15년이 6.3%, 16~20년이 11.5%, 21~25년이 35.7%, 26년 이상이 45.7%였다. 근무부서는 서울고속기관차승무사업소가 60.3%, 부산고속기관차 승무사업소가 39.7%로 나타났다.

### 3.3 변수 측정

연구에 사용된 개념들을 측정하기 위해 다문항 리커트 척도(Multiple-Item Likert Type)가 사용되었다. 설문지는 3개 섹션, 총 32문항으로 구성되었다.

각 문항에 대한 응답은 '전혀 그렇지 않다'=1에서 '매우 그렇다'=5까지의 5점 척도를 이용하여 측정하였다.

#### 3.3.1 개인-환경적합성

개인-직무적합성은 개인과 직무간의 적합으로 개인이 하고 있는 업무가 자신의 적성이나 흥미 또는 성격 등과 얼마나 잘 맞는가를 의미한다. 본 연구에서는 Lauer와 Kristof-Brown (2001)[5]의 연구와 허명숙과 천면중(2009)[22] 등의 연구를 참조하여 5개 문항으로 설문을 구성하여 측정하였다.

개인-조직적합성은 개인과 조직간의 적합으로 개인의 특성과 회사의 특성, 즉 성격, 가치, 이미지, 경영철학 등이 얼마나 잘 맞는가를 의미한다. 본 연구에서는 Netemeyer 등 (1997)[23]의 연구와 허명숙과 천면중(2009)[22] 등의 연구를 참조하여 5개 문항으로 설문을 구성하여 측정하였다.

개인-동료적합성은 구성원 자신과 동료와 서로 공통되는 특성, 가치관, 성격 등이 얼마나 잘 맞는가를 의미한다. 본

연구에서는 황규선(2010)[24]의 연구와 최명옥과 유태용 (2005)[7] 등의 연구를 참조하여 5개 문항으로 설문을 구성하여 측정하였다.

#### 3.3.2 직무만족 · 조직몰입

직무만족은 조직구성원이 직무나 직무경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태로 근무환경, 보상체계에 대한 만족과 성취욕구 달성 등의 심리적 만족으로 구분한다. 직무만족에 대한 문항은 미네소타 직무만족 설문지(MSQ)와 김용구 (2009)[25] 등의 연구를 참조하여 6개 문항으로 설문을 구성하여 측정하였다.

조직몰입은 자신이 속한 조직에 대한 동일시, 일체감, 애착심을 나타내 주는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰 및 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지 등을 담고 있다. 조직몰입에 대한 문항은 Meyer와 Allen(1991, 1993)[26,27]의 연구를 바탕으로 한복환(2010)[28] 등의 연구를 참조하여 6개 문항으로 설문을 구성하여 측정하였다.

#### 3.3.3. 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 조직으로부터 이탈하고자 하는 의도를 의미하며, 이러한 이직의도를 파악함으로써 조직 구성원들의 자발적 이직을 예상할 수 있다. 이직의도에 대한 문항은 O'Reilly 등(1991)[4]의 연구와 문숙자(2010)[29] 등의 연구를 참조하여 5개 문항으로 설문을 구성하여 측정하였다.

### 3.4 연구방법

본 연구를 위해 수집된 자료의 통계 처리는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 먼저 조사 대상자의 인구통계적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 측정도구의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석, 추출된 요인의 신뢰도 검증을 위해 Cronbachs  $\alpha$ 계수를 산출하였다. 본격적인 가설 검증을 위해 상관분석을 실시하여 가설 지지 가능성과 변수들의 상관방향을 확인하였다. 또한 개인-환경적합성과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도간의 인과 관계를 확인하기 위해서 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였고, 직무만족과 조직 몰입의 매개효과를 검증하기 위해서 3단계 매개회귀 분석(three-step mediated regression analysis)을 실시하였다.

## 4. 실증연구 결과

### 4.1 측정도구의 타당성 및 신뢰도 측정

본 연구모형에 포함된 대부분의 구성개념들은 이전의 관련 연구에서 검증된 다항목적도를 활용하였으며, 해당 내용에 대한 동의 정도를 측정하는 리커트 척도를 활용하였다. 측정도구의 타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 요인 추출은 주성분분석을 사용하였고, 요인회전방식은 직교회전 방식인 Varimax 방식을 사용하였는데, 요인

적재값의 cut rate는 0.5 이상으로 하였다. 또한, 추출된 요인의 신뢰도 검증을 위해 Cronbachs  $\alpha$ 계수를 산출하였다.

#### 4.1.1 '개인-환경적합성' 문항의 요인분석

독립변수인 개인-환경적합성에 관련된 문항은 15개였으며, 개인-동료적합성 관련 설문항목 하나의 공통성 값이 다소 낮았으나 제외할 수준은 아니어서 제외된 문항 없이 요인분석을 실시하였다. 분석결과 개인-직무적합성, 개인-조직적합성 및 개인-동료적합성의 3개 차원으로 분류되었다. 문항 신뢰도 또한 모두 0.8 이상의 값을 보여 상당히 양호하게 나타났다

#### 4.1.2 '직무만족, 조직몰입, 이직의도' 문항의 요인분석

직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관련된 문항은 17개였으며, 이 중 직무만족 관련 6개 문항 중 2개 항목이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 적도순화 과정을 통하여 제거하였다. 조직몰입 관련 6개 문항은 설문항목 하나의 공통성 값이 다소 낮았으나 제외할 수준은 아니어서 제외된 문항 없이 요인분석을 실시하였고, 이직의도 관련 5개 문항 또한 모두 분석에 이용하였다. 분석결과 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 3개 차원으로 분류되었으며, 문항 신뢰도 또한 모두 0.8 이상의 값을 보여 상당히 양호하게 나타났다

### 4.2 상관분석

본 연구에서 사용된 변수들의 평균과 표준편차 그리고 변

수들 간의 상관 정도를 Table 1에서 제시 하였다. 모든 변수들 간의 상관관계는 0.01 유의수준 하에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 개인-환경적합성 상호간에는 다소 높은 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 개인-직무적합성과 직무만족간, 그리고 개인-동료적합성과 직무만족간에는 상관관계가 낮은 것으로 나타났다. 또한 모든 변수들과 이직 의도간의 상관관계는 모두 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다.

### 4.3 가설검증

#### 4.3.1 개인-환경적합성과 직무만족, 조직몰입과의 관계

Table 2의 모형1은 직무만족을 종속변수로 두고 개인-환경적합성을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 개인-직무적합성이 직무만족에 미치는 영향은 t값이 -1.742(p=.083)로 나타나 가설I-1은 기각 되었다. 그러나 개인-조직적합성이 직무만족에 미치는 영향은 t값이 8.158로 나타나 가설I-2는 지지되었다. 또한 개인-동료적합성이 직무만족에 미치는 영향은 t값이 -.607(p=.544)로 나타나 가설I-3은 기각 되었다.

또한 모형2는 조직몰입을 종속변수로 두고 개인-환경적합성을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과이며, 개인-직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 t값이 2.180으로 나타나 가설I-4는 지지 되었다. 또한 개인-조직적합성이 조직몰입에 미치는 영향도 t값이 4.252로 나타나 가설I-5도

Table 1 Correlation among major constructs

Research Unit	Mean	Std. Deviation	Correlation among major constructs						
			1	2	3	4	5	6	
1. Person-Job Fit	4.0238	.71394	1.00						
2. Person-Organization Fit	3.5690	.77829	.651**	1.00					
3. Person-Coworker Fit	3.9444	.69242	.546**	.522**	1.00				
4. Job Satisfaction	3.2222	.88211	.241**	.500**	.204**	1.00			
5. Organizational Commitment	4.1111	.64318	.486**	.529**	.493**	.446**	1.00		
6. Turnover Intention	2.2952	.92240	-.353**	-.379**	-.245**	-.255**	-.451**	1.00	

\*\*Correlation is Significant at the 0.01 Level(2-tailed).

Table 2 Multiple regression analysis among person-environment fit, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

Dependent Variable	Independent Variable	std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance
Job Satisfaction (Model 1)	Constant	.314	-	5.186	.000	
	Person-Job Fit (H I-1)	.094	-.132	-1.742	.083	.518
	Person-Organization Fit (H I-2)	.084	.607	8.158	.000**	.537
	Person-Coworker Fit (H I-3)	.086	-.041	-.607	.544	.654
	R = .513 R <sup>2</sup> = .263 Adj. R <sup>2</sup> = .254 F = 29.507 P = .000 Durbin-watson = 1.702					
Organizational Commitment (Model 2)	Constant	.214	-	8.161	.000	
	Person-Job Fit (H I-4)	.064	.154	2.180	.030*	.518
	Person-Organization Fit (H I-5)	.057	.295	4.252	.000**	.537
	Person-Coworker Fit (H I-6)	.058	.255	4.045	.000**	.654
R = .597 R <sup>2</sup> = .357 Adj. R <sup>2</sup> = .349 F = 45.849 P = .000 Durbin-watson = 1.919						

\*.p<0.05, \*\*.p<0.01

지지되었다. 그리고 개인-동료적합성이 조직몰입에 미치는 영향은 t값이 4.045로 나타나 가설I-6 또한 지지되었다.

Table 1의 상관관계분석에서 독립변수간 상관관계가 다소 높게 나타나 공차한계 값을 기준으로 다중 공선성을 판단한 결과 개인-직무적합성이 .518, 개인-조직적합성이 .537, 개인-동료적합성이 .654로 나타나, 모두 .100이상으로 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

4.3.2 개인-환경적합성과 이직의도와의 관계

Table 3은 이직의도를 종속변수로 두고 개인-환경적합성을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 개인-직무적합성이 이직의도에 미치는 영향은 t값이 -2.215로 나타나 가설II-1은 지지되었다. 그리고 개인-조직적합성이 이직의도에 미치는 영향도 t값이 -3.213으로 나타나 가설II-2 또한 지지되었다. 그러나 개인-동료적합성이 이직의도에 미치는 영향은 t값이 -.209(p=.835)로 나타나 가설II-3은 기각되었다.

4.3.3 직무만족, 조직몰입과 이직의도와의 관계

Table 4는 이직의도를 종속변수로 두고 직무만족과 조직몰입을 독립변수로 하여 다중회귀 분석을 실시한 결과이다. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향은 t값이 -1.073(p=.284)으로 나타나 가설III-1은 기각되었다. 그러나 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향은 t값이 -6.682로 나타나 가설III-2는 지지되었다.

4.3.4 직무만족, 조직몰입의 매개역할

KTX기장의 개인-환경적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 직무만족과 조직몰입이 매개역할을 할 것이라는 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시 하였으며, 분석결과는 Table 5에 제시된 것과 같다.

매개효과는 Baron과 Kenny(1986)[21]의 방법을 사용하였으며, 이들에 따르면 1단계(독립변수가 매개변수에 유의한

영향)와 2단계(독립변수가 종속 변수에 유의한 영향)의 회귀계수는 모두 유의해야 하며, 3단계에서 종속변수에 대해 매개변수의 회귀계수는 유의하지만, 독립변수의 회귀계수는 유의하지 않거나 최소한 2단계의 회귀계수보다 감소해야만 매개효과가 있다고 판단할 수 있으며, 전자를 완전매개, 후자를 부분매개라고 한다.

모형1에서 개인-직무적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 직무만족의 매개역할을 분석한 결과, 1단계 회귀계수는 .241로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 -.353, 3단계에서는 독립변수가 -.309, 매개변수가 -.181의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설IV-1은 지지되었다.

또한 모형2에서 개인-직무적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 조직몰입의 매개역할을 분석한 결과, 1단계 회귀계수는 .486으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 -.353, 3단계에서는 독립변수가 -.175, 매개변수가 -.366의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설IV-2도 지지되었다.

그러나 모형3에서 개인-조직적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 직무만족의 매개역할을 분석한 결과, 1단계( $\beta=.500$ ), 2단계( $\beta=-.379$ ) 모두 유의한 영향을 미치고 있지만, 3단계에서는 독립변수는 -.335로 유의한 영향을 미치지만 매개변수가 -.088로 유의한 결과를 보여주지 못해 가설IV-3은 기각되었다.

그리고 모형4에서 개인-조직적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 조직몰입의 매개역할을 분석한 결과, 1단계 회귀계수는 .529로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는

Table 3 Multiple regression analysis between person-environment fit and turnover intention

Dependent Variable	Independent Variable	std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance
Turnover Intention	Constant	.350	-	12.511	.000	
	Person-Job Fit (H II-1)	.104	-.179	-2.215	.028	.518
	Person-Organization Fit (H II-2)	.094	-.255	-3.213	.001**	.537
	Person-Coworker Fit (H II-3)	.096	-.015	-.209	.835	.654
R = .404 R <sup>2</sup> = .163 Adj. R <sup>2</sup> = .153 F = 16.122 P = .000 Durbin-watson = 1.719						

\*\* .p<0.01

Table 4 Multiple regression analysis among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and turnover intention

Dependent Variable	Independent Variable	std. Error	$\beta$	t	Sig.	Tolerance
Turnover Intention	Constant	.340	-	14.727	.000	
	Job Satisfaction (H III-1)	.066	-.068	-1.073	.284	.802
	Organizational Commitment (H III-2)	.090	-.421	-6.682	.000**	.802
R = .455 R <sup>2</sup> = .207 Adj. R <sup>2</sup> = .201 F = 32.562 P = .000 Durbin-watson = 1.628						

\*\* .p<0.01

**Table 5** Three step mediated regression analysis

Independent Variable	Mediating Variable	Dependent Variable	Verification Step	Standardized $\beta$	t	Sig.	R <sup>2</sup>
Person-Job Fit	Job Satisfaction (Model 1)	Turnover Intention	Step 1	.241	3.918	.000**	.058
			Step 2	-.353	-5.959	.000**	.124
			Step 3(Independent)	-.309	-5.152	.000**	.155
			Step 3(Mediating)	-.181	-3.015	.000**	
	Organizational Commitment (Model 2)		Step 1	.486	8.783	.000**	.236
			Step 2	-.353	-5.959	.000**	.124
			Step 3(Independent)	-.175	-2.741	.007**	.227
			Step 3(Mediating)	-.366	-5.749	.000**	
Person-Organization Fit	Job Satisfaction (Model 3)	Turnover Intention	Step 1	.500	9.118	.000**	.250
			Step 2	-.379	-6.472	.000**	.143
			Step 3(Independent)	-.335	-4.963	.000**	.149
			Step 3(Mediating)	-.088	-1.304	.193	
	Organizational Commitment (Model 4)		Step 1	.529	9.849	.000**	.280
			Step 2	-.379	-6.472	.000**	.143
			Step 3(Independent)	-.195	-2.972	.000**	.231
			Step 3(Mediating)	-.348	-5.321	.000**	
Person-Coworker Fit	Job Satisfaction (Model 5)	Turnover Intention	Step 1	.204	3.288	.001**	.041
			Step 2	-.245	-4.003	.000**	.060
			Step 3(Independent)	-.202	-3.295	.001**	.104
			Step 3(Mediating)	-.214	-3.496	.001**	
	Organizational Commitment (Model 6)		Step 1	.493	8.962	.000**	.243
			Step 2	-.245	-4.003	.000**	.060
			Step 3(Independent)	-.030	-.466	.642	.204
			Step 3(Mediating)	-.436	-6.716	.000**	

\*\* .p<0.01

-0.379, 3단계에서는 독립변수가 -0.195, 매개변수가 -0.348의 값을 나타내고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설IV-4도 지지되었다.

모형5에서 개인-동료적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 직무만족의 매개역할을 분석한 결과, 1단계 회귀계수는 .204로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 -.245, 3단계에서는 독립변수가 -.202, 매개변수가 -.214의 값을 나타내고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설IV-5 또한 지지되었다.

마지막으로 모형6에서 개인-동료적합성이 이직의도에 미치는 영향관계에서 조직몰입의 매개역할을 분석한 결과, 1단계 회귀계수는 .493으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 -.245, 3단계에서는 독립변수가 -.030, 매개변수가 -.436의 값을 나타내고 있다. 3단계에서 독립변수의 회귀계수가 유의하지 않는 것으로 나타나, 완전매개효과가 나타남을 알 수 있다. 따라서 가설IV-6도 지지되었다

## 5. 결 론

### 5.1 논의 및 시사점

본 연구는 KTX기장의 개인-환경적합성 중에서 개인-직무적합성, 개인-조직적합성 및 개인-동료적합성이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 어떤 영향을 미치고, 개인-환경적합성과 이직의도간의 관계에서 직무만족 및 조직몰입이 매개변수로서의 역할을 하는지를 검증하고자 하였으며, 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, KTX기장의 개인-환경적합성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향은 대부분 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인-직무적합성과 개인-동료적합성은 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, KTX기장의 개인-환경적합성이 이직의도에 미치는 영향은 개인-직무적합성과 개인-조직적합성은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 개인-동료적합성은

유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

셋째, KTX기장의 직무만족과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대해서는 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무만족은 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

넷째, KTX기장의 개인-환경적합성과 이직의도간의 관계에서 직무만족과 조직몰입의 매개효과 검증에서 대부분 유의미한 매개효과가 있는 것으로 나타났으나, 개인-조직적합성과 이직의도간의 관계에서 직무만족의 매개효과는 없는 것으로 나타났다

이와 같은 연구결과는 KORAIL에 다음과 같은 실무적 시사점을 제공해 줄 수 있다.

첫째, KTX 민간개방 문제가 정부로부터 나오고 있고, 향후 글로벌 경쟁에 따른 고속철도의 민간개방 시대에 대비하여 KTX기장의 이직 예방을 위한 직무만족 방안을 마련해야 할 것이다. 설문분석 결과에서도 알 수 있듯이 KTX기장은 고도의 전문직업이어서 KORAIL보다 더 나은 조건을 제시하는 기업이 있으면 언제든지 이직할 수 있으므로, 근무환경 개선이나 합리적인 근무시간 부여 및 공정한 임금, 승진체계 마련을 통한 직무만족 방안이 우선 검토 되어져야 할 것이다.

둘째, 연구 결과에서도 알 수 있듯이 조직몰입도가 높을수록 이직의도가 낮게 나타나므로 직무수준 향상방안 마련과 함께 KORAIL에 강한 소속감과 애착을 가질 수 있도록 KTX기장들의 조직몰입 향상 방안도 강구할 필요가 있다. 이를 위해 우선 KORAIL의 비전과 목표를 명확하게 제시하고 KTX기장이 수행하는 업무가 그 비전과 목표를 달성하는데 어떻게 기여하는지, 어떤 의미가 있는지를 인식시키는 것이 필요하고, 정기적으로 KTX기장들의 니즈와 조직몰입 촉진요인 및 장애요인을 파악하여 전략적으로 관리해 나가야 할 것이다.

셋째, 전반적으로 개인-환경(직무, 조직, 동료) 적합성을 높일 수 있는 방안도 마련 되어져야 할 것이다. 조직 내에서 구성원간의 역동적인 상호작용과 직무활동 수행은 개인들이 속한 환경 즉, 직무, 조직, 동료 등과 잘 맞는가에 따라 조직의 성과가 달라질 수 있기 때문에 전반적으로 개인-환경 적합성이 높을수록 직무만족과 조직몰입은 높아지고 이직의도는 낮아질 수 있으므로 이에 대한 방안 마련도 필요하다고 본다. 즉, 직무기술서, 업무매뉴얼 정비 등을 통해 직무적합성을 높이고, 신규 KTX기장들에 대해서는 멘토링(Mentoring) 등 조직사회화 과정을 도입하여 조직적합성을 높여 나가며, 소집교육, 단합대회 등 KTX기장들이 한 자리에 모일 수 있는 기회를 확대시켜 동료적합성을 높여 나간다면 전반적인 개인-환경(직무, 조직, 동료) 적합성을 높여 나갈 수 있을 것이다.

## 5.2 한계점 및 후속연구를 위한 제언

위에서 언급한 여러 실무적 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 몇 가지 한계점을 가지고 있다. 첫째, 개인-환경적합성 요소가 여러 가지 존재 할 수 있지만, 본 연구

에서는 개인-직무적합성, 개인-조직 적합성 및 개인-동료적합성만을 연구대상으로 한정했다. 향후 연구에서는 개인-직업, 개인-집단, 개인-부서 및 개인-상사적합성 등도 고려하여 연구해 볼 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 KTX기장만을 대상으로 했지만, 후속 연구에서는 KTX기장과 일반열차 기관사와의 비교 연구도 가치가 있을 것으로 보이고, 더 나아가 철도 운영기업 전체 기관사들과의 비교 연구 또한 필요할 것으로 보인다. 마지막으로 본 연구는 KTX기장의 개인-환경적합성과 이직의도간의 관계에서 태도관련 변수인 직무만족과 조직몰입을 매개변수로 삼아 분석하였지만, 후속 연구에서는 개인-환경적합성과 실제 업무성과와의 관계를 연구해 보는 것도 필요하다고 본다.

## 참고문헌

- [1] J.A. Chatman (1991) Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, pp. 459-484.
- [2] E.L. Bretz (1969) Need-Reinforcer Correspondence as a Predictor of Job Satisfaction, *Personnel and Guidance Journal*, 47, pp. 878-883.
- [3] B.M. Meglino, E.C. Ravlin, C.L. Adkins (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, pp. 424-432.
- [4] C. A. O'Reilly, J. Chatman, D.F. Cladwell (1991) People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), pp. 487-516.
- [5] K.J. Lauer, A.L. Kristof-Brown (2001) Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, pp. 455-457.
- [6] B.R. Lee, K.H. Lee (2006) The Differences of the Effect of Various Levels of Person-Environment Fit on Job Satisfaction, PhD Thesis, Yonsei University.
- [7] M.O. Choi, T.Y. Yoo (2005) The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Supervisor Fit on Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Focus on Interaction Effects among Three Types of Fit, PhD Thesis, Kwangwoon University.
- [8] B.Z. Posner (1992) Person-Organization Value Congruence: No Support for Individual Difference as a Moderating Influence, *Human Relations*, 45, pp. 351-361.
- [9] A.L. Kristof-Brown, R.D. Zimmerman, E.C. Johnson (2005) Consequence of Individuals' Fit at Work: A Meta Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58, pp. 281-342.
- [10] Y.I. Kim, T.Y. Yoo (2008) The Effects of Person-Environment Fit and Honesty on Workplace Deviance, PhD Thesis, Kwangwoon University.
- [11] T. Lyons (1971) Role Clarity, Need for Clarity, Satisfaction, Tention and Withdrawal, *Organizational Behavior and Human*



- Performance*, 6, pp. 99-110.
- [12] J.B. Vancouver, R.E. Millsap, P.A. Peters (1994) Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence, *Journal of Applied Psychology*, 79, pp. 666-679.
- [13] D.B. Currivan (1999) The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models of Employee Turnover, *Human Resource Management Review*, 9(4), pp. 495-524.
- [14] G.C. Nicholas, E. John (2006) Organizational Characteristics Associated with Staff Turnover in Nursing homes, *The Gerontologist*, 46(1), pp. 62-73.
- [15] L.J. William, J.T. Hazer (1986) Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent variable Structural Equation Methods, *Journal of Applied Psychology*, 71(2), pp. 219-231.
- [16] R.M. Steers, Mowday (1981) Employee Turnover and Post-Decision Accomodation Processes, *Research in Organization Behavior*, 3, pp. 235-281.
- [17] R.T. Mowday, L.W. Porter, R.M. Steers (1982) Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Academic Press, New York.
- [18] P.C. Morrow (1983) Concept of Redundancy in Organizational Research: Case of Work Commitment, *Academy of management Review*, 8.
- [19] J.L. Price (2001) Reflections on The Determinants of Voluntary Turnover, *International Journal of Manpower*, 22(7), pp. 600-624.
- [20] H.L. June, A.J. Michelle, O. Lynne, L.W. Mary, et al. (2003) Predicting Registered Nurse Job Satisfaction and Intent to Leave, *Journal of Nursing Administration*, 33(5), pp. 271-283.
- [21] R.M. Baron, D.A. Kenny(1986) The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- [22] M.S. Heo, M.J. Cheon (2009) A Study on the Impact of Employee's Person-Environment Fit and Information Systems Acceptance Factors on Performanc: The Mediating Role of Social Capital, *Asia Pacific Journal of Information Systems*, 19(2), pp. 1-42.
- [23] R.G. Netemeyer, J.S. Boles, D.O. McKee, R. McMurrian (1997) An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context, *Journal of Marketing*, 61(3), pp. 85-98.
- [24] K.S. Hwang (2010) The Effects of Person-Environment Fit on Occupational Commitment, Organizational Commitment and Turnover Intentions Among Cooks in Foodservice Industry, PhD Thesis, Dongguk University.
- [25] Y.G. Kim (2009) A Study of Leadership in Travel agencies and Organizational Effectiveness by Mediated-effects of Empowerment, PhD Thesis, Kyonggi University.
- [26] J.P. Meyer, N.J. Allen (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-89.
- [27] J.P. Meyer, N.J. Allen (1993) Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78(4), pp. 538-551.
- [28] B.H. Han (2010) The mediating Effects of Empowerment on the Relationship between Leadership Style and Organizational Effectiveness, PhD Thesis, Chosun University.
- [29] S.J. Moon (2010) Structural Model of Nurses' Intentions of Changing Workplace, PhD Thesis, Kyunghee University.
- 접수일(2012년 9월 21일), 수정일(2012년 10월 31일),  
게재확정일(2012년 11월 5일)
- 
- Tae Seong Kim** : bigcastlekim@korail.com  
Department of Finance Account, KORAIL, 240, Jungangro, Dong-Gu, Daejeon, 300-720, Korea
- Chan Young Hur** : hcy1207@hnu.kr  
Department of Business Administration, Hannam University, 70, Daeduk-Gu, Daejeon, 306-791, Korea