

# 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과

김종래<sup>1</sup>, 함현진<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>대진대학교 행정정보학과 부교수, <sup>2</sup>대진대학교 미래평생학습부 조교수

The Person-organization Fit and the Person-job Fit of Public Officials in Charge of Social Welfare Impact on Job Enthusiasm: Focused on the Mediation Effect of Organizational Commitment

Jong Rae Kim<sup>1</sup>, Hyunjin Ham<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, Department of Public Administration and Information, Daejin University

<sup>2</sup>Assistant Professor, College of Creative Future Talents, Daejin University

요약 본 논문에서는 지방자치단체에 근무하는 사회복지전담공무원의 조직적합성과 직무적합성이 직무열의에 미치는 영향을 살펴보고, 조직몰입의 매개효과를 함께 살펴보고자 하였다. 사회복지전담공무원의 경우에는 격무로 인한 스트레스와 심적 좌절감 등이 문제가 되고 있어 이들의 직무열의에 영향을 주는 요인을 확인하고자 한 것으로, 경기북부지역의 P시와 U시의 사회복지직 공무원 172명을 대상으로 설문조사를 실시하였고 중다귀회귀분석 방법을 활용하여 분석하였다. 연구결과 사회복지전담공무원의 직무열의에는 개인-직무적합성이 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며 조직몰입의 매개효과도 부분매개를 하는 것으로 조사되었다. 그러나 개인-조직적합성은 직무열의에 직접적인 영향은 나타나지 않으나 조직몰입을 통한 완전매개효과는 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과 사회복지전담공무원들은 개인 차원의 능력이나 목적, 요구 등이 직무와 부합하고 있고 직무열의를 보이고 있는 반면, 조직 차원의 조직적합성에서는 조직 가치나 구조 등에 있어서 일치정도가 나타나지 않아 조직 내에서의 일치성과 친화력이 부족한 것으로 평가된다. 따라서 사회복지전담공무원의 직무열의를 제고하기 위해서는 조직 차원에서의 지원과 일체감 조성이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 사회복지전담공무원, 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 직무열의, 조직몰입

Abstract In this paper, we wanted to look at the effects of person-organization fit and person-job fit of social welfare officials on the job enthusiasm, but also examine the mediated effect of organizational commitment. The study found that person-job fit has a positive effect on the job enthusiasm of public officials in charge of social welfare, and that the mediating effect of organizational commitment is also partially covered. However, person-organization fit does not have a direct impact on job enthusiasm, but has been shown to have a full mediated effect through organizational commitment. As a result of these studies, social welfare officials are judged to lack consistency and affinity within the organization, while their individual abilities, purposes, and demands are in line with their duties and job enthusiasm for their duties. Therefore, it is necessary to provide support at the organizational level and to create a sense of unity in order to enhance the job enthusiasm of public officials in charge of social welfare.

Key Words : social welfare officials, person-job fit, person-organization fit, job enthusiasm, organizational commitment

\*This work was supported by Daejin University Research Grants in 2020.

\*Corresponding Author : Hyunjin Ham(hamhj@daejin.ac.kr)

Received October 22, 2020

Revised December 11, 2020

Accepted December 20, 2020

Published December 28, 2020

## 1. 서론

현대 사회는 빈부 격차, 고령인구 증가, 환경 및 인권 문제, 실업 문제, 재난 등이 지속되고 나타남에 따라 복지 수요가 급격히 증가하고 있다. 이에 정부는 다양하고도 새롭게 나타나는 복지 수요를 충족시키기 위해 국가 전반적으로는 복지 제도를 시행하면서, 실제 주민 곁에는 사회복지전담공무원을 1987년부터 읍면동 주민센터에 배치해 복지 욕구를 해소하고 있다.

사회복지전담공무원은 주민의 다양하면서 제도가 미치지 못하는 곳의 복지욕구를 해소하는데 중요한 역할을 하고 있다. 따라서 일반적인 공무원의 행정능력뿐만 아니라 사회복지에 대한 전문성도 같이 요구되고 있다[1]. 하지만, 일전의 사회복지의 주된 관심은 복지수요의 대응에 초점을 맞춰 정책개발과 서비스 제공만 집중했고, 반면에 사회복지전담공무원의 과도한 직무스트레스, 높은 이직률, 낮은 직무만족, 만성적인 감정노동 등의 문제는 해결되지 않고 있다.

이러한 문제는 근본적으로 사회복지라는 업무가 일반인과는 상대적인 여러 문제를 가진 개인, 가족을 사회복지전담공무원의 인간적 상호작용이라는 수단을 통해서 [2] 이뤄지기에 다른 분야보다 업무의 강도 및 스트레스가 높고, 요구되는 감정과 행동의 소모가 크기 때문이다.

실제 사회복지공무원의 낮은 근무만족도, 직무불만족, 이직경험 등은 많은 자료에서 보고되고 있는데, 한국사회복지사협회[3]는 사회복지사 근무환경 만족도가 보통 이하(3점 이하)로 나타났으며, 박승택(2012)의 연구는 조사대상자의 44.2%[4], 강길현(2013)의 연구에서는 59%의 사회복지사가 이직경험을 가지고 있었다[5].

이러한 사회복지전담공무원의 높은 이직률은 나아가 사회복지서비스를 제공하고자 하는 정책의 목표와 상반된 결과를 가져오는 문제가 될 수 있다. 그렇기에 사회복지전담공무원의 이직률을 낮추고, 조직의 효율성을 높이기 위한 노력은 필요하다고 할 수 있다. 이러한 업무만족, 이직률 등에는 다양한 요인(임금, 업무환경, 조직문화, 조직구조 등)이 영향을 미친다고 할 수 있는데, 이 중에서 본 연구에서는 사회복지전담공무원 개인의 직무와 조직에 대한 적합성이 조직몰입과 직무열의에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 즉, 사회복지전담공무원은 전문성이 더 요구된다고 할 수 있는데, 자신이 직무와 조직에 얼마나 적합한지에 따라서 직무에 열의를 가지고 업무를 수행할 수 있는 지 살펴보고자 한다. 아울러, 개인 및 조직의 적합성과 직무열의의 관계에서 조직몰입은 어

떤 매개효과를 가지는지 파악하고자 한다.

이러한 연구목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 사회복지전담공무원의 개인-조직 적합성, 개인-직무적합성, 직무열의, 조직몰입의 수준은 어떠한가? 둘째, 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 직무열의, 조직몰입의 관계는 어떠한가? 셋째, 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성, 조직몰입이 직무열의에 미치는 영향은 어떠한가? 넷째, 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과는 어떠한가?

이러한 연구문제의 해결을 위해 경기도 P시와 U시의 사회복지전담공무원을 대상으로 설문조사를 실시하고자 한다. 아울러, 연구의 결과를 통해서 사회복지전담공무원이 조직에 보다 더 원활히 적응하며, 이직률을 낮추고, 직무에 대한 열의와 조직몰입을 높일 수 있는 정책적·행정적 시사점을 제공하고자 한다.

## 2. 이론적 논의 및 가설설정

### 2.1 개인의 직무 및 조직 적합성

개인의 직무 및 조직적합성은 개인이 직무 혹은 조직과 얼마나 부합되는가로 이야기 할 수 있다. 이는 개인과 특정한 직무나 조직과의 일치 정도를 나타내는 것으로서 개인의 능력과 직무 요구 특성간의 부합 또는 개인의 목적, 요구 등이 직무특성간의 부합 혹은 조직 가치나 목적, 구조 등과의 부합이라고 정의할 수 있다[6,7]. 한편, 개인-조직적합성은 개인-직무적합성보다 상대적으로 정의가 다양하다. 이는 조직이라는 개념 자체가 크고, 가치, 구조, 구성원, 목적 등에 따라서 개인-조직의 일치 정도의 내용이 보다 폭넓어질 수 있기 때문이다. 이러한 점에 따라 선행연구자들은 다양한 정의를 종합해 개인-조직적합성을 개인과 조직 간의 상응<sup>1)</sup>이라고 폭넓게 정의하여 활용한다[6,8,9].

개인과 직무 혹은 조직적합성은 해당 직무나 조직과 개인의 관계를 수요-공급과 요구-능력의 관점에서 구분할 수 있다[6]. 수요-공급의 관점에서는 해당 직무 혹은

1) 특히, Kristof(1996)의 경우에는 개인-조직적합성에 대해 개인이나 조직 중 적어도 한쪽이 다른 쪽에서 필요로 할 때, 개인 및 조직이 유사한 특성을 공유할 때 개인과 조직 간의 상응(compatibility)이라고 정의하였다.

조직이 개인의 욕구, 선호, 욕망의 수요를 충족시켜줄 때 개인적합성이 있다고 간주하며, 요구-능력의 경우에는 직무가 요구하는 특성을 개인이 지니고 있을 때 적합하다고 본다.

개인과 직무 혹은 조직적합성을 다룬 많은 경험적 연구들을 살펴보면, 개인-직무적합성과 개인-조직적합성은 여러 가지의 긍정적 영향을 미친다. 이직의도를 낮추고 [10], 직무만족 및 조직몰입을 높이는 데 영향을 미치는 것으로 나타난다[7,10-12]. 또한, 개인의 수행을 예측할 수 있으며[13], 조직시민행동, 맥락수행과 같은 행동과도 관련이 있는 것으로 보고되었다[11,14].

## 2.2 조직몰입과 직무열의

조직몰입은 조직에 관한 연구에서 활발히 활용되는 개념으로써 한 개인 자신이 속한 조직에 얼마나 소속감과 애착감을 가지고 조직의 업무나 목적을 위한 행동을 하는가로 이해할 수 있다.

대체로 조직몰입은 개인의 업무나 직무 측면의 개념보다는 조직 구조나 목적, 가치 등에 대한 애착을 나타내는 개념으로 1960년대 이후 경영학, 사회학, 행동과학 등 다양한 학문에서 폭 넓게 연구되었다[1].

대표적인 조직몰입의 개념으로는 Meyer와 Allen(1997)의 정의가 있다[15]. Meyer와 Allen은 조직의 비전, 목표, 목적을 성취함에 있어서 조직과 업무에 대한 조직구성원의 헌신정도라고 규정한다[16]. 즉, 개인이 조직을 위해 헌신하는 행동, 노력, 자발성 등이라고 할 수 있으며, 조직에 대한 애착과 관련된 심리상태라고 할 수 있다. 기존의 많은 선행연구에서 조직몰입은 정서적, 지속적, 규범적 몰입[15], 근속몰입, 가치몰입 등으로 구분하고 있다[16].

한편, 직무열의는 대표적으로 Kahn[18]의 정의가 있다. Kahn(1990)[17]은 역할이론을 바탕으로 인간의 행동요소를 설명하기 위해 직무열의를 다음과 같이 정의한다[18]. 조직구성원이 자신의 직무를 수행하는 과정에서 육체, 정신, 정서적 에너지를 투입하는 마음 상태이다. 즉, 직무열의도 조직몰입과 유사하게 직무와 관련한 심리상태라고 할 수 있다. 기존의 선행연구에서 직무열의는 개인이 업무에 있어서 성취하고자 하는 마음을 바탕으로 하여 활력, 헌신, 몰두라는 하위요소로 구성하고 있다[19].

종합하면, 결국 조직몰입과 직무열의는 궁극적으로 조직의 목적과 목표를 달성하기 위한 개인의 심리상태이다.

이러한 심리상태는 조직의 가치, 구조, 목적을 성실하고 원활히 이루고자 조직구성원이 조직이나 자신의 업무를 대상으로 가질 수 있는 열의, 헌신, 노력, 몰두 등으로 이야기할 수 있다.

## 2.3 선행연구 검토 및 가설설정

### 2.3.1 개인-직무적합성, 개인-조직적합성과 직무열의

직무열의에 영향을 미치는 요인으로는 직무특성, 역할적합성, 동료 및 상사와의 관계, 자기효능감, 활용자원, 외부활동, 조직문화 등 다양하다[16,20]. 또한, 종속변수로 상정하여 조직몰입, 조직시민행동, 혁신행동이 직무열의에 어떤 영향을 미치는지 등 다양하게 살펴보고 있다.

몇 가지 선행연구들을 살펴보면, Maslach와 Leiter(1997)은 개인과 직무환경의 불일치 즉, 개인-직무적합성이 떨어질수록 직무열의가 낮아진다고 하였고[21], 호민과 곽원준(2016)의 경우 중국 기업, 교육기관 공기업의 종사원의 개인-직무적합성이 직무열의에 대한 영향을 실증 분석한 결과 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[22]. 또한, 김영중과 봉준호(2019)의 경우에는 호텔 종사원을 초점으로 개인-조직적합성, 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향을 검증하였는데, 모두 직무열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[23].

이상의 선행연구들을 바탕으로 본 연구에서도 사회복지전담공무원의 직무, 조직적합성은 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 가설을 설정하였다.

*가설1. 개인-직무적합성은 직무열의에 긍정적인(+)  
영향을 미칠 것이다.*

*가설2. 개인-조직적합성은 직무열의에 긍정적인(+)  
영향을 미칠 것이다.*

### 2.3.2 조직몰입과 직무열의 관계

조직몰입과 직무열의는 한 개인이 조직과 직무에 있어서 가지는 심리적인 상태라고 할 수 있다. 이러한 심리적인 상태로는 조직의 가치, 구조, 목적을 원활히 이루고자 조직구성원이 조직이나 자신의 직무를 대상으로 가질 수 있는 열의, 헌신, 노력, 몰두 등을 말할 수 있다.

이에 조직몰입과 직무열의에 관해 인과관계를 탐색하는 연구는 두 변수를 활발히 활용하고 있지만, 조직몰입은 주로 종속변수로 활용되고 직무열의를 종속변수로 활용하는 연구는 다소 부족하다[24]. 이는 두 변수가 직무, 조직에 관해 개인의 심리상태라는 유사한 개념이지만, 엄

밀히 개념적 범위로는 직무와 조직은 수준 등에서의 차이가 존재하고, 직무는 조직을 이루는 하위요소 및 행동으로 해석되기 쉽기 때문이다.

그렇지만, 직무열의를 종속변수로 활용한 연구를 살펴보면, 이광옥(2014)은 외식조직구성원을 초점으로 조직몰입과 직무열의와의 관계를 살펴보았다[25]. 연구 결과 조직몰입이 높으면 높을수록 직무열의도 높아지는 것으로 나타났다. 또한, 양근애 외(2018)의 경우에는 항공사 승무원을 초점으로 조직몰입이 직무열의에 미치는 영향을 파악하였다[24]. 연구 결과 조직몰입이 높을수록 직무열의도 높아진다는 것을 검증하였다.

한편, 직무열의에 있어서 조직몰입을 매개효과로 활용한 연구는 다소 부족한 상태이다. 대체로 조직몰입을 종속변수로 하고, 직무열의를 매개효과로 한 연구들이 존재한다. 그렇지만, 조직몰입을 세분화하여 매개효과를 본 연구들이 있는데, 윤선미·권상집(2017)은 조직몰입을 정서적 몰입으로 조작적 정의하여, 공기업 구성원을 대상으로 조직문화, 직무스트레스가 직무 열의에 미치는 영향을 정서적 몰입의 매개효과로 살펴보았다[26]. 연구 결과 정서적 몰입은 조직문화와 직무열의의 관계에서 긍정적인 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 선행연구들은 조직몰입과 직무열의의 관계를 다양하게 보고 있다. 본 연구에서는 이러한 연구들을 배경으로 하여 직무열의를 종속변수로 상정하고 조직몰입은 매개변수로 하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 가설3. 조직몰입은 직무열의에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 개인-직무적합성과 직무열의의 관계에서 조직몰입은 긍정적인(+) 매개효과를 가질 것이다.
- 가설5. 개인-조직적합성과 직무열의의 관계에서 조직몰입은 긍정적인(+) 매개효과를 가질 것이다.

### 3. 연구방법

#### 3.1 연구모형

본 연구의 목적은 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성이 직무열의에 어떤 영향을 미치는 지 살펴보는 것이며, 이에 조직몰입은 어떤 매개효과를 가지는 지 검증하는 것이다.

앞선 이론적 배경 및 선행연구 검토와 가설설정을 통해서 다음과 같이 연구모형을 설계하였다.

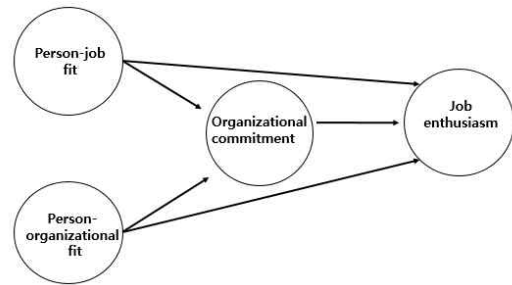


Fig. 1. Research model

#### 3.2 연구대상

본 연구의 대상은 경기도의 P시와 U시에 재직 중인 사회복지전담공무원 172명이다. P시와 U시의 시청, 읍·면·동 주민센터 사회복지전담공무원을 대상으로 임의표집하였다.

자료의 수집을 위해 2019년 9월 30일부터 10월 11일까지 총 210부의 질문지를 배부하여 그 중에서 185부를 회수하였고, 이 중 응답이 누락되었거나 중복으로 표기된 자료 13부를 제외하고 최종적으로 172부를 활용하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

Table 1. States of surveyed social welfare officials (N=172)

category		n(%)
sex	male	58(33.7)
	female	114(66.3)
age	20s	26(15.1)
	30s	88(51.2)
	40s	43(25.0)
	50s and older	15(8.7)
working city	P시	88(51.2)
	U시	84(48.8)
period of belonging	1-4 years	61(35.5)
	5-9 years	60(34.9)
	over 10 years	51(29.7)
position	6 <sup>th</sup> grade and higher	24(13.9)
	7 <sup>th</sup> grade	64(37.2)
	8 <sup>th</sup> grade	53(30.8)
	9 <sup>th</sup> grade	31(18.0)
service unit	city hall	80(46.5)
	front-line	92(53.5)
certificate of social worker	first-degree	77(44.8)
	second-degree	74(43.0)
	none	21(12.2)

### 3.3 측정도구 및 변수

#### 3.3.1 개인-조직적합성

개인-조직적합성을 측정하기 위하여 Cable와 Judge(1996)이 개발한 개인-조직적합성 척도를 Cable과 DeRue(2002)의 연구에서 사용한 것을 양희태(2018)가 수정 및 보완한 것을 사용하였다[27]. 이 척도는 6개의 문항으로 구성되어 있고, 5점 리커트식으로 점수가 높을수록 개인-조직적합성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수 .87로 나타났다.

Table 2. Scale reliability (N=172)

scale	number of questions	Cronbach's $\alpha$
POF <sup>1)</sup>	5	.87
PJF <sup>2)</sup>	6	.82
OC <sup>3)</sup>	5	.85
JE <sup>4)</sup>	9	.91
(vitality)	3	.80
(devotion)	3	.84
(concentration)	3	.78

- 1) Person-Organizational Fit
- 2) Person-Job Fit
- 3) Organizational Commitment
- 4) Job Enthusiasm

#### 3.3.2 개인-직무적합성

개인-직무적합성을 측정하기 위하여 최명옥과 유태용(2005), 최보인 등(2011)의 연구에서 사용한 개인-직무적합성 도구를 양희태(2018)가 수정 및 보완한 것을 사용하였다[27]. 이 척도는 5개의 문항으로 구성되어 있고, 5점 리커트식으로 점수가 높을수록 개인-직무적합성이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수 .82로 나타났다.

#### 3.3.3 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위하여 Allen과 Meyer(1990)가 개발한 조직몰입 척도를 권슬기(2019)가 보완한 것을 사용하였다[28]. 이 척도는 5개 문항으로 구성되어 있고, 5점 리커트식으로 점수가 높을수록 조직몰입 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도 계수는 .85로 나타났다.

#### 3.3.4 직무열의

직무열의를 측정하기 위하여 Schaufeli 등(2006)이 개발한 직무열의 단축형 척도(Utrecht Work Engagement Scale-9: UWES-9)를 차명자(2016)가 번

안한 것을 사용하였다[29]. 이 척도는 활력, 몰두, 헌신을 측정하기 위한 9개의 문항으로 구성되어 있고, 5점 리커트식으로 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 본 연구에서 사용한 직무열의 척도 전체 및 하위 요인별 신뢰도 계수는 <표 2>와 같다.

### 3.4 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 사용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 통해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 측정도구의 신뢰도를 분석하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출하였다. 둘째, 기술 통계 분석을 통한 평균과 표준편차를 산출하여 본 연구에서 상정한 변수들의 수준을 살펴 보았다. 셋째, 상관분석을 통하여 Pearson의 상관계수를 산출해 변수들의 관계를 살펴보았다. 넷째, 가설의 검증을 위해 사회복지사의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입을 독립변인으로, 직무열의를 종속변인으로 한 중다회귀분석을 실시하였으며, 이 들의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위해 Baron & Kenny[30]의 매개효과 검증절차를 실시하고, Sobel test를 통해 매개효과 유의성을 검증하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입과 직무열의의 수준

사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입, 직무열의의 수준은 <표 3>과 같다.

구체적으로 조직몰입의 평균이 3.25( $SD=.61$ )로 가장 높았고, 다음으로 직무열의의 하위요인 중 헌신 요인 평균 3.22( $SD=.68$ ), 직무열의의 하위 요인 중 몰두 요인 평균 3.19( $SD=.65$ ), 직무열의 전체의 평균 3.09( $SD=.60$ ), 개인-직무적합성 평균 3.09( $SD=.54$ ), 개인-조직적합성 평균 3.04( $SD=.63$ )의 순으로 나타났다. 마지막으로 직무열의의 하위 요인 중 활력 요인의 평균이 2.87( $SD=.67$ )로 가장 낮았다.

요약하면 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입, 직무열의는 보통 이상의 수준으로, 특히 조직몰입의 수준이 가장 높았다. 반면, 직무열의의 하위 요인 중 활력의 수준은 보통 이하의 수준으로 가장 낮았다.

Table 3. Mean and standard deviation of variables (N=172)

variables	M	SD
POF	3.04	.63
PJF	3.09	.54
OC	3.25	.61
JE	3.09	.60
(vitality)	2.87	.67
(devotion)	3.22	.68
(concentration)	3.19	.65

4.2 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입과 직무열의의 관계

사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입과 직무열의의 전체 및 하위요인 간의 관계를 분석한 결과, 상관은 .46~.91의 범위를 지니며 각 변인 간의 관련성이 높은 것으로 나타났다. 상관이 없거나 부적상관의 결과는 나타나지 않았다. 구체적인 내용은 <표 4>와 같다.

Table 4. Coefficient of correlation between variables (N=172)

var.	POF	PJF	OC	JE	JE (v)	JE (d)	JE (c)
POF	1.00						
PJF	.72***	1.00					
OC	.61***	.57***	1.00				
JE	.57***	.57***	.71***	1.00			
JE (v)	.53***	.51***	.56***	.86***	1.00		
JE (d)	.53***	.52***	.68***	.90***	.64***	1.00	
JE (c)	.46***	.48***	.65***	.91***	.66***	.76***	1.00

\*\*\*p<.001

먼저 개인-조직적합성은 개인-직무적합성과 가장 높은 상관( $r=.72, p<.001$ )을 보였고, 조직몰입( $r=.61, p<.001$ ), 직무열의 전체( $r=.61, p<.001$ ) 및 하위요인들 간( $r=.46\sim.53$ )에도 다소 높은 상관을 나타냈다. 즉 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성이 높을수록 개인-조직적합성, 조직몰입, 직무열의가 높아지는 것을 알 수 있다.

다음으로 개인-직무적합성은 조직몰입( $r=.57, p<.001$ )과 직무열의 전체( $r=.57, p<.001$ ) 및 하위요인들 간( $r=.48\sim.52$ )에 다소 높은 상관을 나타냈다. 즉 사회복지전담공무원의 개인-직무적합성이 높을수록 조직몰입과 직무열의의 수준이 높아지는 것을 알 수 있다.

마지막으로 조직몰입은 직무열의 전체( $r=.71, p<.001$ )와 가장 높은 상관을 나타냈고, 직무열의 하위요인들 간( $r=.56\sim.68$ )에도 다소 높은 상관을 나타냈다. 즉 사회복지전담공무원의 조직몰입의 수준이 높을수록 직무열의가 높아지는 것을 알 수 있다.

요약하면, 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 조직몰입, 직무열의 간에는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 직무열의 하위요인들 간의 상관을 제외하면 개인-조직적합성과 개인-직무적합성 간의 상관과 조직몰입과 직무열의간의 상관이 특히 높았다.

4.3 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 조직몰입이 직무열의에 미치는 영향

사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 조직몰입이 직무열의에 미치는 영향을 분석하기 위해 중다회귀분석을 실시한 결과는 <표 5>와 같다.

Table 5. Effect of person-organizational fit(POF), person-job fit(PJF), and organizational commitment(OC) on job enthusiasm(JE) (N=172)

DV <sup>1)</sup>	IV <sup>2)</sup>	B	$\beta$	t	R <sup>2</sup> (adj.)	F
JE	(constant)	4.08			.54	66.58***
	POF	.22	.13	1.64		
	PJF	.27	.17	2.17*		
	OC	.94	.53	7.84***		
Durbin-Watson= 2.07						

\*p<.05, \*\*\*p<.001

1) DV=Dependent Variable

2) IV=Independent Variable

개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 조직몰입은 직무열의의 약 54%를 설명하는 것으로 나타났고, 회귀모형 또한 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=66.58, p<.001$ ).

구체적으로 살펴보면, 독립변인 중 개인-직무적합성( $t=2.17, p<.05$ )과 조직몰입( $t=7.84, p<.001$ )은 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 개인-조직적합성( $t=1.64, p>.05$ )은 직무열의에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

직무열의에 미치는 변인의 상대적 중요도를 파악하기 위해 베타값( $\beta$ )을 살펴보면 조직몰입( $\beta=.53$ ), 개인-직무적합성( $\beta=.17$ ), 개인-조직적합성( $\beta=.13$ )의 순으로 영향

력이 작용하고 있는 것으로 알 수 있다.

#### 4.4 사회복지전담공무원의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과

개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 직무열의에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 3단계 검증절차를 실시한 결과는 <표 6>과 같다.

Table 6. Mediation effect of organizational commitment(OC) between person-organizational fit(POF), person-job fit(PJF), and job enthusiasm(JE)

	Model 1 (DV: OC)			Model 2 (DV: JE)			Model 3 (DV: JE)		
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
const-ant	5.46	1.06	5.15***	9.21	1.92	4.79***	4.08	1.77	2.30*
POF	.38	.08	4.71***	.58	.15	3.93***	.22	.14	1.64
PJF	.27	.08	3.36**	.53	.14	3.67***	.27	.13	2.17*
OC							.94	.12	7.84***
R <sup>2</sup>	.41			.38			.54		
F	57.71***			50.89***			66.58***		

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

1단계에서 독립변인인 개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 매개변인인 조직몰입에 미치는 영향에 대한 모형1에서 설명력은 41%이며, 개인-조직적합성(p<.001)과 개인-직무적합성(p<.01)모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 독립변인인 개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 종속변인인 직무열의에 미치는 영향에 대한 모형2에서 설명력은 38%이며, 개인-조직적합성(p<.001)과 개인-직무적합성(p<.001) 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 3단계에서 독립변인인 개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 매개변인인 조직몰입이 직무열의에 미치는 영향을 파악한 결과 설명력은 54%로 증가하였고, 개인-조직적합성을 제외한 개인-직무적합성(p<.01)과 조직몰입(p<.001)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 독립변인인 개인-조직적합성과 개인-직무적합성은 매개변인인 조직몰입에 유의한 영향을 미치고, 조직몰입은 종속변인인 직무열의에 독립변인보다 더 강한 영향을 미치는 것으로 나타나 조직몰입이 매개변인의 역할을 하는 것으로 볼 수 있다.

따라서 개인-조직적합성은 매개변인인 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 반면, 모형 3에서 종속변인에 유의한

영향을 미치지 않아 조직몰입이 완전매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 반면 개인-직무적합성은 매개변인과 모형3의 종속변인에 유의한 영향을 미쳐 조직몰입이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이를 도식화하면 [그림 2]와 같다.

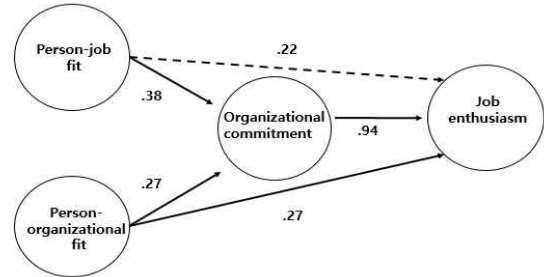


Fig. 2. Mediation effect of organizational commitment between person-organizational fit, person-job fit and job enthusiasm

다음으로 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 실시한 결과는 <표 7>과 같다. 개인-조직적합성→조직몰입→직무열의의 간접효과 크기는 .21(z=3.27, p<.01), 개인-직무적합성→조직몰입→직무열의의 간접효과 크기는 .15(z=2.70, p<.01)로 각각 유의하였다.

Table 7. Sobel test

path of mediation effect	indirect effect	z	p
POF→OC→JE	0.21	3.27	.001
PJF→OC→JE	0.15	2.70	.007

## 5. 논의 및 결론

본 연구는 사회복지전담공무원을 초점으로 하여 개인-직무적합성, 개인-조직적합성이 직무열의에 미치는 영향을 살펴보았다. 아울러, 이 변수들의 관계에 있어서 조직몰입은 어떤 매개효과를 가지는 지 탐색하고자 하였다. 경기도 P시와 U시의 사회복지전담공무원 172명을 대상으로 분석한 결과 다음과 같은 연구 결과를 <표 8>과 같이 확인할 수 있다.

이러한 결과는 기존의 선행연구[21-23]와 유사하게 개인-직무적합성은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치고 있었으나, 한편으로 개인-조직적합성은 다소 다른 결과가 나타났다. 아울러, 조직몰입은 직무열의에 긍정적인 영향을 미치고 있었으며[24,25], 조직몰입은 이 변수들

Table 8. Accept or reject of hypothesis

hypothesis		accept or reject
1	Person-Job Fit(PJF) will have a positive(+) impact on Job Enthusiasm(JE).	accept
2	Person-Organizational Fit(POF) will have a positive(+) impact on Job Enthusiasm(JE).	reject
3	Organizational Commitment(OC) will have a positive(+) impact on Job Enthusiasm(JE).	accept
4	Organizational Commitment(OC) will have a positive(+) mediation effect between Person-Job Fit(PJF) and Job Enthusiasm(JE).	accept (partial mediation)
5	Organizational Commitment(OC) will have a positive(+) mediation effect between Person-Organizational Fit(POF) and Job Enthusiasm(JE).	reject (complete mediation)

간의 관계 중 개인-직무적합성과 직무열의에서 긍정적인 매개효과를 가지고 있었다.

연구 결과를 토대로 하여 시사점과 정책학 함의를 도출하면 다음과 같다. 첫째, 개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 조직몰입이 직무열의에 미치는 영향 분석에서 개인-직무적합성은 직무열의에 긍정적인 영향을 유의미하게 미쳤으나, 개인-조직적합성은 유의하지 않았다. 이는 사회복지전담공무원이 개인 차원에서의 직무열의와 조직몰입이 유의미하게 나타난 반면, 조직차원에서의 조직 일치성과 직무열의는 부족한 것으로 평가된다. 즉 개인적 차원에서의 열정과 노력은 긍정적으로 평가하는 반면, 조직차원에서의 배려와 격려 등은 부족하다고 인식하는 것으로 보인다.

그 다음으로 개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 직무열의의 관계에서 조직몰입의 매개효과 분석 결과 개인-조직적합성과 직무열의에서 조직몰입은 완전매개효과를 가졌으며, 개인-직무적합성과 직무열의의 경우에는 부분매개효과를 가졌다. 조직몰입이라는 매개변수 역시 개인적 차원에서의 소속감과 애착심을 의미하는 만큼 향후 사회복지전담공무원의 직무열의를 높이기 위해서는 조직 차원에서의 지원 확대와 일치감 제고를 위한 노력이 더 필요하다는 점을 보여주는 것이라고 하겠다.

마지막으로 연구의 한계는 다음과 같다. 첫째, 표본을 경기도 U시와 P시에서 추출하고 분석하였기 때문에, 연구 결과의 대표성에 다소 무리가 있어 해석상 주의가 필요하다. 둘째, Baron & Kenny의 매개효과 검증절차와 Sobel test를 실시했지만, 각 변수의 측정오차, 내·외생 잠재변수의 통제를 활용할 수 있는 AMOS의 구조방정식 및 경로분석을 향후에 활용할 필요성이다.

## REFERENCES

- [1] S. K. Lee. (2016). *The Effects of Public Social Worker's Psychological Resource on the Organizational Citizenship Behavior: Focusing on Mediating Effects of Job Attitude*. Graduate School of Chosun University.
- [2] J. H. Kim. (2013). *A Study on the Factors Affecting Turnover intention of Social Workers - Focused on the SSO(Stress-Strain-Outcome) Model -*. Graduate School of Korea University.
- [3] KOREA ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS. (2012). *Basic Statistical Yearbook of Korean Social Workers*.
- [4] S. T. Park. (2012). *A study on the factors affecting on turnover intention and burnout of social workers : focusing on job stress and organizational commitment*. Graduate School of Wonkwang University
- [5] G. H. Kang. (2013). *A Study on Moderating Effects of the Emotional Intelligence on the Formation Process of Social Welfare Workers' Turnover Intention*. Graduate School of Chosun University.
- [6] Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- [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*. Korean journal of industrial and Organizational Psychology, 18(1): 139-162.
- [8] Rynes, S., & Gerhart, B. (1990). *Interviewer assessments of applicant "fit": An exploratory investigation*. Personnel psychology, 43(1): 13-35.
- [9] Kristof, A. L. (1996). *Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*. Personnel psychology, 49(1): 1-49.
- [10] Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). *Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit*. Journal of vocational behavior, 59(3): 454-470.
- [11] H. J. Hyun. (2002) *The Effects of Person-Organization, Person-Job, and Person-Person Fit on Member's Attitude and Behavior Toward Organization, Job, and Other Person : Application of Polynomial Regression and Response Surface Methodology*. Graduate School of Korea University.
- [12] J. Y. Park. (2004). *Person-Organization, Person-job and Person-Leader Fit: Exploration of related variables and effects of different cultures*. Seoul National University.
- [13] Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). *Person-organization fit, job choice decisions, and*



organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes*, 67(3): 294-311.

[14] Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). *Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter*. *Journal of vocational behavior*, 55(2): 254-275.

[15] Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand oaks, CA: Sage.

[16] B. G. Yoo & Y. G. Lee. (2019). *The Impact of Public Employees' Self-Efficacy on Organizational Commitment: Focusing on the Mediated Effect of Job Engagement*. *Korean Public Management Review*, 33(4): 59-77.

[17] Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness*. *Administrative science quarterly*, 1-14.

[18] W. A. Kahn. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of management journal*, 33(4): 692-724.

[19] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3): 293-315.

[20] A. R. Oh. (2013). *Empirical study on the job engagement : relationship between antecedents, organizational citizenship behavior and innovation behavior*. *Seokyeong University Graduate School of Business Administration*

[21] Maslach, C. and M.P. Leiter. (1997). *The Truth About Burnout (Jossey Bass, San Francisco, CA)*

[22] M. Hu. & W. J. Kwak. (2016). *Effects of Person-Job Fit, Job Engagement, and Co-Worker Exchange on Co-worker Job Engagement*. *Productivity Review*, 30(3): 283-305.

[23] Y. J. Kim & J. H. Bong. (2019). *The Effects of Person-Environment(Organization, Job, Supervisor) Fit on the Job Engagement and Job Performance : Focusing on Moderating Effects by F&B and Kitchen*. *the Korean Food Service Association*, 15(1): 167-180.

[24] Geunea Yang, Seongmin Ryu, & Yoonhee Hon. (2018). *Impacts of Airline Crews Organizational Commitment, Occupational Commitment, and Team Satisfaction on Job Engagement and Service Behavior*. *DAEHAN Association of Business Administration*. 31(12): 2169-2190.

[25] G. O. Lee. (2014). *The Relationship between Personal Initiative, Organizational Commitment, Job Engagement on Food Service Employee*. *The Korea Academic Society Of Tourism And Leisure*, 26(5): 137-154.

[26] S. M. Yun & S. J. Kwon. (2017). *The Influence of GWP Organization Culture of Korean Public Enterprise on Job Stress and Job Engagement: Mediation Effect of Affective Commitment*. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 19(1): 23-51.

[27] Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. *Journal of personality and social psychology*, 51(6): 1173.

김 중 래(Jong Rae Kim)

[정회원]



- 1984년 2월 : 한양대학교 행정학과(행정학사)
- 1986년 2월 : 한양대학교 행정학과(행정학석사)
- 1995년 2월 : 한양대학교 행정학과(행정학박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 대진대학교 행정정보학과 부교수
- 관심분야 : 정책이론, 조직관리
- E-Mail : jrkim@daejin.ac.kr

함 현 진(Hyunjin Ham)

[정회원]



- 2006년 2월 : 대진대학교 아동학과(문학사)
- 2008년 2월 : 대진대학교 아동학과(문학석사)
- 2015년 2월 : 대진대학교 교육학과(교육학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대진대학교 미래평생학습부 조교수
- 관심분야 : 행동심리, 심리측정
- E-Mail : hamhj@daejin.ac.kr