

# 개인특성 및 직무환경이 구성원의 조직적응성에 미치는 영향 -수도권 중소기업체 종사자를 대상으로-

박준원<sup>1</sup>, 이선규<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>서울벤처대학원대학교 융합산업학과 박사과정, <sup>2</sup>서울벤처대학원대학교 융합산업학과 교수

## The Effect of Individual Factors and Job Environment Factors on Employees' Organizational Adaptability -Focused on Metropolitan Small and Medium Enterprises Employees-

Jun-Won Park<sup>1</sup>, Seon-Gyu Yi<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Student, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University

<sup>2</sup>Professor, Department of Convergence Industry, Seoul Venture University

**요약** 본 연구는 중소기업의 구성원들을 대상으로 하여 조직적응성에 미치는 영향요인을 분석하였다. 지금까지 조직적응성에 관한 연구는 대기업이나 공공기관을 대상으로 한 연구가 대부분으로 중소기업 구성원들을 대상으로 한 연구는 매우 미흡하였다. 구성원의 조직적응성에 미치는 영향요인은 개인특성과 직무환경 요인으로 설정하였다. 개인특성에서는 하위변수를 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성으로 설정하였고, 직무환경 요인에서는 조직공정성과 조직문화로 설정하였다. 표본 자료는 설문조사 방법을 이용하여 방문, 전화 통화, 전자메일, 팩스 등의 방법으로 진행하였다. 분석에 활용된 자료는 98부였다. 통계분석은 회귀분석 기법을 이용하였다. 분석 결과 개인특성요인의 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성은 구성원의 조직적응성에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 분석되었고, 직무환경의 조직공정성은 조직적응성에 긍정적인 영향을 미치지 않는 변수로 분석되었다. 그러나 직무환경의 조직문화는 조직적응성에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 분석되었다. 이러한 분석결과는 중소기업의 구성원들에게는 임금수준, 업무량, 보상, 의견반영 등의 공정한 적용은 구성원들의 조직적응에 영향을 미치지 않고 있음을 알 수 있었다. 한편, 선행연구에서는 조직적응성을 대기업 중심으로 연구를 수행하였는데, 본 연구에서는 중소기업 구성원들을 대상으로 분석하였다는 점에서 실무적인 시사점을 제시할 수 있었다.

**주제어** : 개인특성, 직무환경, 조직적응성, 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성, 조직공정성, 조직문화

**Abstract** This study analyzed the factors affecting organizational adaptation among the members of SMEs. Until now, research on organizational adaptation has been mainly conducted in large corporations or public institutions. Very little research has been conducted on SME members. Factors affecting the organizational adaptation of employees were set by individual factors and job environment factors. In the individual factors, the sub-variables were set as self-efficacy, optimism, and resilience, and in the job environment factors, organizational fairness and organizational culture. The sample data were surveyed using a survey method such as visit, telephone call, e-mail and fax. 98 data were used for the analysis. Statistical analysis was performed using regression analysis. As a result, self-efficacy, optimism, and resilience of individual factors were analyzed as positive variables for organizational adaptation of employees, and organizational fairness in the job environment was analyzed as variables that did not positively affect organizational adaptation of employees. However, the organizational culture of the job environment was analyzed as a variable that positively affects organizational adaptation of employees. These results showed that the fair application of wage level, workload, compensation, and opinion reflection did not affect the organizational adaptation of employees. On the other hand, in the preceding studies, organizational adaptability was conducted mainly in large corporations, but this study was able to suggest practical implications in analyzing organizational adaptability among SME members.

**Key Words** : Individual factors, Job environment factors, Organizational adaptability, Self-efficacy, Optimism, Resilience, Organizational justice, Organizational culture

\*Corresponding Author : Seon-Gyu Yi([sgyi@svu.ac.kr](mailto:sgyi@svu.ac.kr))

Received November 9, 2019

Accepted January 20, 2020

Revised December 19, 2019

Published January 28, 2020

## 1. 서론

글로벌한 경영환경과 급격한 기술의 발달은 최근 4차 산업혁명이라는 새로운 패러다임과 맞물리면서 중소기업으로 하여금 경영환경을 더 더욱 어렵게 만들고 있다. 중소기업은 기술과 자본, 인적자원 측면에서 대기업과 비교가 되지 않을 정도로 매우 취약하다. 특히 사회 전체적으로 4차 산업혁명이라는 거대한 변화가 확산되면서 중소기업에서는 우수한 인적자원을 확보하기가 그 어느 때 보다도 어려운 상황에 놓여있다.

기업에서 우수한 역량을 가진 조직구성원들은 조직의 핵심자원으로, 단 시간 내에 양성하거나 이전될 수 없는 특성을 가지고 있다. 이러한 구성원들의 개인적인 역량은 조직의 목표달성과 안정성 유지 등과 같은 조직의 유효성을 높이는데 아주 중요한 요소이다[1]. 또한 조직의 유효성은 구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 인지할 수 있는 공정한 대우, 즉 조직공정성이나 기업전체에 스며들어 있는 기업문화 같은 요인들에 의해 영향을 받게 된다[2].

지금까지 대부분의 선행연구는 개인특성 및 조직공정성, 조직 문화가 조직성과에 미치는 효과를 대기업 중심으로 수행한 연구로, 중소기업 관점에서의 연구는 미흡하였다. 따라서 본 연구에서는 이러한 점을 고려하여 연구 관점을 중소기업에 한정하여 사회적으로 큰 변화가 예상되는 4차 산업혁명이라는 시대적 흐름 속에서 중소기업의 인적자원 관리가 그 어느 때 보다도 중요할 것으로 판단되어 구성원들의 개인특성 요인과 직무환경이 조직적응성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 본 연구에서는 다음과 같은 연구목적과 함께 수행하였다. 첫째, 선행연구를 통하여 개인특성 요인(자기효능감, 낙관성, 회복탄력성)과 직무환경과 관련된 조직공정성과 조직문화에 대한 이론을 살펴보고, 둘째, 이들 변수들이 중소기업 구성원들의 조직적응성에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 셋째로는 분석결과를 바탕으로 조직적응성에 미치는 영향요인을 통하여 중소기업의 인적자원관리 담당자에게 실무적인 지침을 제시하고자 한다. 실증 분석을 위하여 수도권에 소재하는 중소기업 구성원들을 대상으로 표본 자료를 수집하였다. 통계분석은 SPSS 24.0 통계 패키지를 이용하였으며, 측정도구에 대하여 요인분석(factor analysis)과 신뢰성 검정(reliability test)을 하였고, 회귀분석 방법을 이용하여 가설을 검증하였다.

## 2. 이론적 고찰 및 선행연구

### 2.1 개인특성의 개념 및 선행연구

개인의 행동은 개인적인 특성에 기인한다. 개인특성은 조직성과에 많은 영향을 미친다. 개인은 조직의 구성요소 중 하나의 요소에 불과하지만 개인의 특성은 성장 지향적인 측면에서 보면 조직성과에 절대적으로 영향을 미치는 요인이다[3]. 선행연구에서는 개인의 특성을 자기효능감, 회복탄력성, 낙관성, 경력몰입, 자율성, 통제위치 등으로 구분하였다[3-5]. 본 연구에서는 연구목적에 위하여 여러 가지 개인특성 변수들 가운데 본 연구에서 사용한 연구변수들을 중심으로 탐색적인 관점에서 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성 등에 대해서 살펴보았다.

#### 2.1.1 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 Bandura[6]에 의해 개념화되었다. 자기효능감은 특정과업 수행을 통해서 구성원이 과업을 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하는 믿음이다[6]. 인간의 행동은 자신이 지각하고 있는 자기효능감의 정도에 따라 좌우된다. 따라서 자기효능감이 높은 구성원은 스스로 목표달성을 위해 많은 노력을 하기 때문에 과업에 대한 성취동기가 더욱 강하다[7].

#### 2.1.2 낙관성

낙관성은 구성원이 좌절하지 않고 어려운 상황에서도 나아질 것이라고 믿는 긍정적인 심리상태를 말한다[3, 8, 9]. Luthans et al.[10]은 낙관성은 구성원이 현실을 유연하게 대응하고, 구성원들 간의 격려와 동기 유발을 통하여 조직의 성과를 향상시킨다고 하였고, 김주희[11]는 낙관적인 성향이 강한 구성원은 새로운 과업이 주어진다 하더라도 매우 적극적으로 대처하여 성과를 이룬다고 하였다.

#### 2.1.3 회복탄력성

회복탄력성은 어려운 상황을 극복하고 이겨 낼 수 있는 능력으로[3], 조직행동론 관점에서 연구되고 있는 분야이다. Rutter[12]는 인간은 어려운 난관에 부딪쳐도 긍정적인 심리를 가진 자는 어렵지 않게 난관을 극복할 수 있다고 하였다. 백유성[13]은 회복탄력성은 조직몰입 및 직무만족에 영향을 미친다고 하였고, 박권홍[14]은

회복탄력성은 개인특성의 자율성, 낙관성 요인들과 함께 시너지 효과를 발휘할 수 있는 요인이라고 하였다.

## 2.2 직무환경의 개념 및 선행연구

선행연구에서는 직무환경과 관련한 연구를 조직특성 측면에서 접근하였다. 본 연구에서는 다양한 조직특성 요인 중 조직공정성과 조직문화에 대하여 살펴보았다.

### 2.2.1 조직공정성

조직공정성(organizational justice)은 조직 내에서 제도 및 의사결정이 공정하게 실행되고 있는가에 대해 구성원들이 지각하고 있는 정도를 의미한다[15]. 조직공정성은 구성원들이 직무를 수행하는 과정에서 공정하게 처우를 받고 있는지에 대해 구성원들의 인식 정도를 의미한다[16]. 구성원들이 조직에 대해 지각하고 있는 공정성 정도는 구성원들의 직무 태도와 행동에 많은 영향을 미친다. 조직공정성은 고용주와 구성원 간의 관계로, 공정성은 구성원이 조직에 효과적으로 협력할 수 있도록 하는 중요한 역할을 한다. 조직에서의 불공정성은 조직이나 개인 구성원에게 모두 유해하다[17].

Greenberg[18]는 조직공정성을 분배적 관점에서 분배공정성(Distribution Justice), 절차적 관점에서 절차공정성(Procedural Justice), 상호작용 관점에서 상호작용공정성(Interactional Justice)으로 구분하였다.

분배공정성은 의사결정과정에서 구성원들이 공정하다고 인식하는 정도로, 의사결정 과정을 거쳐 지급되는 임금이나 승진, 조직에서의 인정 등에 대해 구성원들이 공정하다고 느끼는 지각정도를 의미한다[19].

절차공정성은 의사결정과정과 절차에 대하여 공정하다고 인식하는 정도로, 구성원들에 대한 보상을 결정하는데 활용된 수단에 대하여 구성원들이 인지하고 있는 공정성을 의미한다[20].

상호작용공정성은 의사결정 및 절차가 시행될 때 구성원들이 인간관계측면에서 인지하게 되는 인간적인 처우 등과 관련된 공정성으로, 상사와 부하 간에 지각되는 공정성을 의미한다[21].

조직의 공정성은 조직이나 개인에 대한 성과, 직무 몰입, 태도, 신뢰, 제도 운영 등과 같은 변수들에 영향을 미친다[18]. Colquitt et al.[22]은 조직공정성은 구성원들의 과업수행, 조직시민행동, 조직몰입, 이직의도 및 이직, 결근 등에 유의미한 영향을 미친다고 하였고,

McFarlin & Sweeney[23]는 분배공정성은 급여만족, 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미치며, 절차공정성은 리더에 대한 태도, 조직몰입 등과 같은 변수에 영향을 미친다고 하였고, 정범구 등[24]도 절차공정성은 구성원들의 조직몰입에 영향을 미치는 변수라고 하였다. 한편, 한주희 등[25]은 절차공정성은 분배공정성이나 상호작용공정성 보다 구성원의 조직몰입에 더 큰 영향을 미친다고 하였고, 송지준[26]은 호텔종사원과 관련한 연구에서 분배공정성이 절차공정성보다도 호텔 종사원의 조직몰입에 더 강한 영향을 미친다고 하였다.

### 2.2.2 조직문화

조직문화는 구성원들이 함께 공유하고 있는 신념, 가치관, 이념, 전통, 관습, 기술, 지식, 상징물 등을 포함하는 종합적인 개념으로, 구성원들의 행동이나 사고 등에 영향을 미치는 요소라고 할 수 있다[27]. 조직문화는 구성원들이 가지고 있는 비가시적인 요소와 의식, 의례, 언어, 이야기 등과 같은 가시적인 요소로 구분할 수 있는데, 조직의 문화는 변화하기가 쉽지 않다는 속성을 가지고 있고, 또 조직의 가치와 신념 등이 스며들어 있기 때문에 포괄적인 개념으로 이해하여야 한다. 때문에 조직문화는 조직이 만들어 내는 조직의 내부 변수라고 할 수 있다[28].

Cameron & Quinn[29], 이성규[30]는 조직문화를 경쟁가치모형에 입각하여 집단문화, 발전문화, 위계문화, 합리문화로 구분하였다. 조직문화의 경쟁가치모형은 조직의 문화적 특성을 설명하는데 유용한 모형이다. 조직문화 경쟁가치모형은 조직문화가 추상적이고 포괄적인 개념을 가지고 있기 때문에 조직문화를 좀 더 구체적이고 검증 가능한 변수로 전환하여 계량적인 방법으로 분석할 수 있는 모형이다[31].

집단문화는 구성원들의 참여, 상호신뢰, 충성, 팀워크, 소속감, 사기 등과 같은 요인들로 구성된다. 집단문화의 핵심 요인은 구성원들 사이에 형성되는 상호신뢰, 소속감, 참여 등으로, 이들 요인들은 조직유효성에 영향을 미치며[32], 업무 수행능력에도 영향을 미치게 된다[33].

발전문화는 조직의 유연성과 관련된 문화로 외부 환경에 대한 적응성을 강화시켜 준다. 발전문화는 조직으로부터 지원을 받으면서 구성원들이 스스로 수행할 수 있는 여건을 조성해 주므로 조직의 일체감 조성과 직무만족 등

과 같은 조직유효성에 영향을 미치는 요인이 된다[25].

위계문화는 안정적인 조직기반 위에서 조직의 능률성을 추구하고자 하는 문화요소이다. 위계문화는 조직이 가지고 있는 규칙에 의해 질서와 규제를 바탕으로 조직의 안정성과 영속성을 이어가게 하는 비적응적이고 관료적인 특성이 강한 문화이기 때문에 구성원들의 자발적인 노력과 조직에 대한 애착이 약해 약해질 수 있어 조직몰입과 같은 조직유효성 요인에 부정적인 영향을 미치게 될 수도 있다[28].

합리문화는 조직의 성과달성을 강조하는 문화유형으로, 조직의 목표설정과 그에 따른 경쟁이 뒤따르게 된다. 따라서 합리문화는 과업 및 목표의 달성, 성취, 경쟁을 강조하기 때문에 인간적 배려나 인간관계를 바탕으로 하는 직무만족과 조직몰입에는 부정적인 영향을 미치게 된다[25,32].

## 2.3 조직유효성

### 2.3.1 조직유효성의 개념

조직유효성(organizational effectiveness)은 조직이 목표를 어느 정도 잘 달성하고 있는지, 또는 조직이 건전한 방향으로 발전을 하고 있는지를 설명하는 개념으로, 이도열 등[34]은 조직 유효성을 조직의 다차원적 목표를 달성하는데 필요한 경쟁력에 대해 조직구성원의 지각하고 있는 인식 정도로 설명하였고, 김인동, 최종인[35]은 조직유효성을 조직의 목표달성 즉, 성공정도로 정의하였다. 이병동[36]은 조직유효성을 조직에서 필요한 자원을 외부로부터 획득하여 조직 환경에 적응시키면서 조직구성원의 욕구를 전체 조직에 승화시켜 설정된 조직의 목표를 달성하는 정도라고 정의하였다. 한편, Greenberg[18]은 조직유효성은 조직구성원들이 가지고 있는 조직에 대한 만족, 직무에 대한 만족, 조직 적응성, 소속감, 조직몰입, 직무스트레스, 이직의도 등으로 설명하였다.

조직유효성을 구성하는 하위변인으로 선행연구에서는 조직만족, 직무만족, 조직적응, 조직몰입 등으로 제시하고 있는데, 본 연구에서는 조직유효성을 조직적응성 측면에서 살펴보겠다.

### 2.3.2 조직적응성의 정의와 개념

조직적응성은 조직유효성을 측정하는 변수로 직무만족, 조직몰입 등과 같은 변수들과 중요한 변수로 활용되

고 있다. 조직적응성은 구성원들이 조직의 환경변화에 얼마나 신속성 있게 대응하는가에 대하여 구성원들이 스스로 인지하고 있는 정도를 의미한다[37]. Ostoff & Kozlowski [38]는 조직적응성을 구성원들에게 주어진 업무의 이해, 동료 구성원들로부터 받은 신뢰, 독자적으로 수행하는 과업에 대한 느낌 정도라고 정의하였고, Hage & Aike[39]는 조직에서 생존을 위해 구성원들이 내·외적인 환경 변화에 얼마나 융통성 있게 적응하고 있는지에 대하여 구성원들이 지각하고 있는 정도라고 하였다. 김영길[37], 김태금[28] 등은 개인 특성 및 조직 특성은 직무만족, 조직적응성 등과 같은 조직유효성 변수에 영향을 미치는 변수로 제시하였다.

## 3. 연구 설계

### 3.1 연구모형

본 연구에서는 중소기업의 구성원들을 대상으로 개인 특성 및 직무환경이 구성원들의 조직적응성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다음과 같이 같은 연구 모형을 설정하였다.

조직적응성에 미치는 변수를 개인특성과 직무환경으로 설정하였다. 개인특성의 하위변수는 장영희[3], 유현숙[8], Luthans[9], 백유성[13], 박권홍[14] 등의 연구를 바탕으로 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성으로 정의하였고, 직무환경의 하위변수는 김동희[16], 정범구 등[24], 송지준[26]의 연구를 바탕으로 조직공정성, 조직문화로 설정하였다.

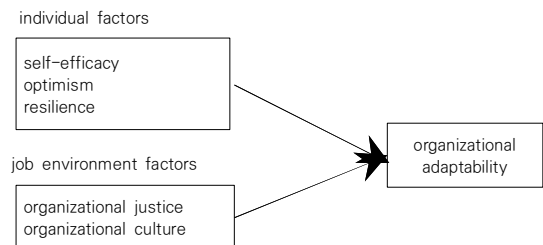


Fig. 1. Research Model

결과변수는 김영길[37], 김태금[28]의 연구를 참조하여 조직유효성 측면에서 구성원들의 조직적응성으로 설정하였다. 선행연구에서는 대부분 조직적응성에 대한 연구를 대기업이나 공조직을 대상으로 연구를 수행하였다.

본 연구에서는 중소기업을 대상으로 한 연구가 미흡하

여 대기업 및 공조직을 대상으로 한 연구에서 검증된 연구변수들을 활용하여 중소기업에서의 개인특성과 직무환경이 조직적응성에 미치는 영향을 분석하고자 하였다.

### 3.2 연구가설의 설정

#### 3.2.1 개인특성에 관한 연구가설

Luthans et al.[10]은 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성 등과 같은 개인특성 변수들은 독립적으로 발휘되는 것 보다 통합된 심리자원으로 발휘될 때 시너지 효과를 기대할 수 있어 조직 유효성에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 서준호 등[40]은 개인특성은 구성원의 태도, 행동, 감정, 사고 등에 의해 영향을 받는데, 이러한 개인특성은 직무만족, 직업만족, 조직몰입 등에 직접적인 영향을 미치는 변수라고 하였다. Youssef et al, [1]은 회복탄력성 요인은 직무만족, 직무변화, 직무성공에 직접적인 영향을 미친다고 하였고, 남차현[41]은 개인특성 요인은 조직몰입, 직무만족 뿐만 아니라 혁신성공에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

문유호[42]는 자기효능감은 새로운 경험의 체험 및 관련 정보의 습득과 인지를 통해 조직적응성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 김진숙[43]은 자기효능감이 높은 구성원은 맡은 직무에 대한 관심과 열정, 흥미 등이 높아 그렇지 않은 구성원들 보다 조직적응성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

김주희[11]는 낙관적인 구성원은 어떤 문제가 발생하더라도 항시 스스로 수행하는 직무에 대해서 긍정적이고 밝은 태도를 가지고 있기 때문에 낙관성이 강한 구성원은 직무에 대한 만족도가 높게 되어 조직적응성에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 장영희[3]는 구성원의 낙관성은 직무만족, 직무성공에 정의 영향을 미친다고 하였다.

조일래[44]는 회복탄력성이 높은 구성원일수록 직무에 대한 스트레스가 감소하여 조직 적응성에도 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 이나영[45], 백유성 등[46]은 회복탄력성은 직무만족 및 조직몰입 등과 같은 조직적응성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

위에서 제시된 연구 결과들은 대부분 대기업이나 공조직을 대상으로 한 연구로 본 연구에서는 위 연구를 바탕으로 중소기업에 있어서 개인특성과 조직적응성에 간의 관계를 검증하기 위하여 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 1. 개인특성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1. 자기효능감은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2. 낙관성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3. 회복탄력성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 3.2.2 직무환경에 관한 연구가설

직무환경의 조직공정성은 성과, 직무 몰입, 태도, 신뢰, 제도 운영 등에 긍정적인 영향을 미친다[18].

Colquitt et al.[22]은 조직공정성은 과업수행, 조직시민행동, 조직몰입, 이직의도 및 결근 등에 영향을 미친다고 하였고, McFarlin & Sweeney [23]는 분배공정성은 급여만족, 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미친다고 하였고, 절차공정성은 리더에 대한 태도, 조직몰입 등과 같은 변수에 영향을 미친다고 하였다.

Folger & Konovsky[47]는 조직의 공정성은 조직적응성과 상사에 대한 신뢰에 영향을 미친다고 하였고, 이광희 등[48]은 조직의 불공정성은 임금 불만족에 영향을 미치게 되지만 불공정성을 개선한다면 구성원들의 조직적응성이 긍정적인 방향으로 향상된다고 하였다. 김정민[49]도 조직공정성은 조직몰입 및 조직적응성에 정(+)의 관계가 있다고 하였다.

한주희 등[25]은 조직문화 경쟁차치모형에 기초한 연구에서 조직문화는 조직유효성에 영향을 미치는 변수라고 하였고, 김태금[28]은 조직문화는 조직적응성에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

위에서 제시된 연구 결과들은 대부분 대기업이나 공조직을 대상으로 한 연구로, 본 연구에서는 위 연구를 바탕으로 중소기업에 있어서 직무환경과 조직유효성 변수인 조직적응성에 간의 관계를 검증하기 위하여 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 2 직무환경은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1. 조직공정성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2. 조직문화는 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3.3 변수의 조작적 정의

#### 3.3.1 개인특성

본 연구에서는 개인특성 요인을 측정하기 위하여 선행연구를 참조하여 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성을 연구변수로 정의하였다. 자기효능감은 장헌문[5], 채상명[50], 낙관성은 채상명[50], 장영희[3], 회복탄력성은 이나영[45]등이 사용한 측정도구를 참조하여 자기효능감은 자신감, 스스로 목표 설정, 열정적인 업무추진 등 3문항, 낙관성은 다양한 문제해결 능력, 긍정적인 일 추진, 성공적인 일 추진 등 3문항, 회복탄력성은 좌절극복, 다양한 극복 방법, 경험을 통한 난관 극복 등 3문항으로 측정하였다.

#### 3.3.2 직무환경

본 연구에서는 직무환경 요인을 측정하기 위하여 선행연구를 참조하여 조직공정성, 조직문화를 연구변수로 정의하였다. Greenberg[18]는 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성, 상호작용공정성으로 구분하였는데, 본 연구에서는 이를 바탕으로 하여 김태금[28] 등이 사용한 측정도구를 참조하여 임금수준, 업무량, 보상, 의견반영 등 4개 문항으로 측정하였다. 조직문화는 조직의 가치와 신념으로 정의할 수 있다[28][32]. 본 연구에서는 조직문화를 측정하기 위하여 조직문화 경쟁가치모형에서 제시하고 있는 4가지 조직문화 유형 중 집단문화와 발전문화를 중심으로 해서 이성규[30] 등이 사용한 측정도구를 참조하여 인간적인 면, 구성원들 간의 공유, 목표달성의 중요성 등 3문항을 측정도구로 설정하였다.

#### 3.3.3 조직적응성

조직적응성은 직무만족, 조직몰입을 등과 같은 조직유효성 변수로, 구성원들이 환경변화에 신속성 있게 대응하는가에 대하여 구성원들이 인지하고 있는 정도를 말한다. 조직적응성을 측정하기 위하여 본 연구에서는 김영길[37], 김태금[28] 등이 수정 보완하여 사용한 측정도구를 참조하여 변화 적응, 교육 및 연수활동 참여, 행사 참여 등 3개 문항으로 설정하여 측정하였다.

### 3.4 자료수집 및 분석방법

실증분석을 위한 자료는 2019년 7월 초부터 8월 중순에 걸쳐 수도권에 있는 중소기업의 구성원들을 대상으로 하여 전화, 직접 방문, 이메일, 팩스 등을 이용하여

수집하였다. 129부가 회수 되었으나 응답에 불성실한 설문지는 제외하여 98부를 실증분석에 활용하였다. 설문지 구성은 변수들의 조작적 정의 및 측정항목을 바탕으로 작성하였으며 5점 척도를 이용하여 응답할 수 있도록 하였다.

## 4. 실증분석

### 4.1 표본의 특성

표본의 특성을 분석하기 위하여 빈도분석을 하였다. 빈도분석 결과는 다음 Table 1과 같다.

Table 1. Sample characteristic

	Items	frequency	%
Sex	Man	57	58
	Woman	41	42
Education	under high school	7	7
	High school graduate	20	20
	College graduate	56	57
	Graduate school graduate	15	15
Marriage status	Unmarried	39	40
	Married	59	60
Age group	20s	23	24
	30s	33	34
	40s	27	28
	50s	11	11
	60s	4	4
Position	Clerk	30	31
	Assistant manager	19	19
	Manager	20	20
	Department manager	18	18
	Director	11	11

### 4.2 타당성 분석

타당성을 분석하기 위하여 요인분석을 하였다. 요인분석에서는 요인적재량(factor loading)을 0.6이상으로 하였고, 요인회전 방식은 베리맥스(varimax rotation) 방식으로 하였다. 고유값(Eigen Value)은 1이상으로 하였다. 분석결과 요인적재량이 0.6 이상으로 분석되어 설문항목에 대한 타당성은 적절하였다. 분석결과는 다음 Table 2, Table 3, Table 4와 같다.

Table 2. factor analysis - individual factors

item	factor		
	factor 1	factor 2	factor 3
I-1-2	.793	.024	.251
I-1-3	.729	.125	.262
I-1-1	.869	.371	.293
I-2-3	.367	.782	.241
I-2-1	.481	.821	.314

I-2-2	.322	.834	.281
I-3-1	.211	.257	.737
I-3-2	.183	.152	.793
I-3-3	.371	.278	.881
eigen value	4.241	5.324	4.742

- I-1-2: Goal setting
- I-1-3: Passionate work
- I-1-1: Confidence
- I-2-3: Successful promotion
- I-2-1: Various problem solving skills
- I-2-2: Positive promotion
- I-3-1: Overcoming frustration
- I-3-2: Various Ways to Overcome
- I-3-3: Overcoming difficulties

Table 3. factor analysis - job environment factor

item	factor	
	factor 1	factor 2
II-1-1	.768	.253
II-1-3	.791	.318
II-1-2	.731	.021
II-1-4	.694	.312
II-2-2	.327	.793
II-2-1	.204	.872
II-2-3	.339	.694
eigen value	3.582	4.825

- II-1-1: Wage level
- II-1-3: Workload
- II-1-2: compensation
- II-1-4: Reflect opinion
- II-2-2: Human aspect
- II-2-1: Share between members
- II-2-3: Importance of goals

Table 4. factor analysis - organizational adaptability

item	factor
III-1	.894
III-2	.836
III-3	.725
eigen value	5.346

- III-1: Adapt to change
- III-2: Participate in Education / Training Activities
- III-3: Participate in the event

### 4.3 신뢰성 분석

측정도구는 평가자나 검사방법 등과 관계없이 안정되고 일관성 있게 나와야 한다. 측정도구의 신뢰성 분석을 위하여 내적 일관성법을 이용하여 신뢰성 검증을 하였다.

Table 5. Reliability analysis

item		No. of item	Cronbach's Alpha
individual factors	self-efficacy	3	0.781
	optimism	3	0.736
	resilience	3	0.784
job environment factors	organizational justice	9	0.682
	organizational culture	6	0.654
organizational adaptability		4	0.736

분석결과 측정도구에 대한 Cronbach's Alpha 값은 0.6 이상으로 분석되어 측정도구에 대한 신뢰성은 아래에서 보는 바와 같이 문제가 없는 것으로 나타났다. 분석결과는 다음 Table 5와 같다.

### 4.4 다중공선성 진단

사용된 변수들에 대해 변수들 간의 다중공선성(Multicollinearity) 진단을 하였다. 다중공선성 진단은 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(Variance Inflation Factor : VIF) 값을 이용하여 분석하였다. 공선성 판단 기준은 0.10 이하로 하였고, 분산팽창요인 값은 10 이상으로 판단하였다. 사용된 변수들의 공차한계는 모두 0.10 보다 크고, 분산팽창요인 역시 10 보다 작게 분석되어 다중공선성에 관한 문제는 없는 것으로 분석되었다. 분석결과는 다음 Table 6과 같다.

Table 6. Multicollinearity analysis result

variable	Tolerance	VIF
self-efficacy	.521	1.961
optimism	.581	1.615
resilience	.437	2.736
organizational justice	.382	1.841
organizational culture	.589	2.756

### 4.5 가설 검증

결과변수를 조직적응성으로 설정하고 독립변수를 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성, 조직공정성, 조직문화로 설정하여 회귀분석을 하였다. 결과는 다음 표에서 보는 바와 같다. 분석결과는 다음 Table 7과 같다.

Table 7. Results of Regression Analysis

variable	B	SE	t	p
self-efficacy	.263	.070	3.653	.000
optimism	.182	.063	2.849	.017
resilience	.415	.073	4.273	.000
organizational justice	.061	.098	.039	.471
organizational culture	.081	.073	2.746	.002

1-1. 자기효능감은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

자기효능감은 B=.263, t=3.653, p=0.000으로 유의수준 0.05에서 유의미하게 분석되었다. 따라서 가설 1-1은 채택되어 자기효능감은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미치는 변수로 검증되었다.

1-2. 낙관성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

낙관성은  $B=.182$ ,  $t=2.849$ ,  $p=.017$ 로 유의수준 0.05에서에서 유의미하게 분석되었다. 따라서 가설 1-2는 채택되어 낙관성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미치는 변수로 검증되었다.

1-3. 회복탄력성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

회복탄력성은  $B=.415$ ,  $t=4.273$ ,  $p=0.000$ 으로 유의수준 0.05에서에서 유의미하게 분석되었다. 따라서 가설 1-3은 채택되어 회복탄력성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미치는 변수로 검증되었다.

2-1 조직공정성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직공정성은  $B=.061$ ,  $t=.039$ ,  $p=.471$ 로 유의수준 0.05에서에서 유의미하지 않은 것으로 분석되었다. 따라서 가설 2-1은 기각되어 조직공정성은 조직적응성에 정(+)의 영향을 미치지 않는 변수로 검증되었다. Greenberg[18] 등은 조직공정성은 조직몰입 및 직무만족에 영향을 미친다고 밝히고 있는데, 본 연구에서의 검증 결과는 선행연구와는 다르게 분석되었다. 이러한 결과는 중소기업이 갖는 속성 때문인 것으로 판단된다.

2-2. 조직문화는 조직적응성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직문화는  $B=.081$ ,  $t=2.746$ ,  $p=.002$ 로 유의수준 0.05에서에서 유의하게 분석되었다. 따라서 가설 2-2는 채택되어 조직문화는 조직적응성에 정(+)의 영향을 미치는 변수로 검증되었다.

## 5. 결론

### 5.1 연구의 요약

본 연구에서는 중소기업을 대상으로 하여 개인특성 및 직무환경과 조직유효성 요인인 조직적응성에 관한 관계를 실증 분석하였다.

설문자료를 바탕으로 한 분석결과, 개인특성으로 정의된 자기효능감, 낙관성, 회복탄력성은 조직적응성에 유의미한 영향을 미치는 변수로 검증되었으며, 직무환경

요인 중 조직문화 요인도 조직적응성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 그러나 직무환경의 조직공정성은 조직적응성에 유의미한 영향을 미치지 않는 요인으로 검증되었다. Greenberg[18], Colquitt et al.[22], McFarlin & Sweeney[23], Folger & Konovsky[47], 김정민[49]등의 선행연구에서는 조직공정성은 성과, 직무 몰입, 태도, 신뢰, 제도 운영, 조직몰입, 급여만족, 직무만족 등과 같은 조직적응성에 유의미한 영향을 미친다는 연구결과를 제시하고 있는데, 본 연구의 결과와는 일치하지 않고 있음을 볼 수 있었다. 대체적으로 대기업에 비해 조직이나 인력 측면에서 상대적으로 취약하기 때문에 개별 구성원들에 대한 임금수준, 업무량, 보상 등은 조직적응성 요인과는 관련이 없는 것으로 나타났다. 이러한 분석 결과를 통하여 본 연구에서는 중소기업은 명확한 측정 방법이나 절차 등에 의하지 않고 실적이 좋은 구성원들에게는 상대적으로 좋은 대우와 보상 등을 해주어야 하기 때문에 조직의 공정성은 그다지 중요하게 여기지 않고 있는가 하는 추론을 할 수 있었다.

### 5.2 연구의 의의와 시사점

본 연구에서 제시하는 의의와 시사점은 다음과 같다. 선행연구에서는 대부분 대기업을 대상으로 조직유효성에 미치는 영향요인들은 여러 가지 관점에서 제시되었으나 본 연구에서는 중소기업 관점에서 개인특성 요인과 직무환경이 조직적응성에 미치는 영향을 분석하였다는 점에서 이론적인 시사점으로 제시할 수 있었다. 한편, 앞에서 설명을 한 바와 같이 조직공정성은 조직유효성에 정(+)의 영향을 미치지 않고 있는데, 중소기업에서는 이러한 점을 고려하여 구성원들에 대한 인적자원관리에 활용되기를 제안하고자 한다.

### 5.3 연구의 한계점

본 연구는 다양한 요인들을 고려하지 않은 연구로 본 연구 결과를 일반화하기에는 한계가 있음을 밝혀 둔다. 첫째, 본 연구는 중소기업 구성원들을 대상으로 분석을 하였으나 중소기업이라 하더라도 규모에 따라 연구결과가 달리 분석될 수 있을 것으로 예상된다. 따라서 기업의 규모 등을 고려한 추가적인 연구가 필요할 것으로 판단된다. 둘째, 본 연구의 분석대상이 업종 및 기술 집약 정도 등을 고려한 분석이 아니었다. 중소기업도 제조업이나 서비스업 등과 같이 업종에 따라 기업의 특성이 서



로 다르기 때문에 연구결과도 달리 도출될 수 있을 것으로 예상할 수 있겠다. 따라서 이러한 점을 고려하여 업종이나 기술 집약도 등에 따라 중소기업을 분류하여 구성원에 대한 세분화 된 연구가 이루어지기를 바란다.

## REFERENCE

- [1] C. M. Youssef & F. Luthans. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism and resilience, *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- [2] W. R. Boxx, R. Y. Odom & M. G. Dunn. (1991). organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment and Cohesion. *Public Personal Management*, 20(1), 195-205.
- [3] Y. H. Jang. (2018). *Effects of Individual Characteristics and Reward Satisfaction on Organizational Trust and Organizational Effectiveness*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dong-Yang University.
- [4] H. C. Roh. (2018). *Influence of Preliminary Entrepreneur's Personal Characteristics and Government Support Policy on Entrepreneurship Will: Focusing on the moderating effects of government support policies*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dea-Jeon University.
- [5] H. M. Jang. (2010). *The Effects of Individual Characteristics and Organizational Fairness on Compensation Satisfaction and Job Attitude - Focusing on Faculty Staff-*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dong-Yang University.
- [6] Bandura. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 18, 505-518.
- [7] S. P. Robbins. (1990). *Organization Theory: structure, design and Applications*, 3rd ed., Engle Wood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, pp. 72-77.
- [8] H. S. Yoo. (2004). A Study on the Reality and Application of Women's Capital: Focusing on Human Capital. *Social Capital, and Psychological Capital of Women, Asian women study*, 44(2), 45.
- [9] F. Luthans. (2004). Positive organizational behavior: Developing and man aging psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- [10] F. Luthans, B. Avolio, J. B. Avey & S. Norman. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- [11] J. H. Kim. (2013). *Effects of Positive Psychological Capital and Challenge Spirit on Entrepreneurship Confidence of Korean Service Workers*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Kyeong-Gi University.
- [12] M. Rutter. (1985). Resilience in face of adversity: Protective factors and resilience to psychiatric disorder. *British Journal of Psychiatry*, 147, 598-611.
- [13] Y. S. Beak. (2015). The effect of the resilience of KOR members on job satisfaction and organizational commitment. *Ordo Economics Journal, Korea Ordo Economics Association*, 18(4), 129-146.
- [14] K. H. Park. (2011). *Positive psychological capital and leadership performance*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Seung-Sil University.
- [15] Y. K. Do. (2001). *Organizational Fairness and Organizational Culture as Determinants of Organizational Effectiveness: A Study on the Relationship between Trust and Personal Characteristics*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Bea-Jea University.
- [16] D. H. Kim. (2012). *A study on the effect of cultural adaptation and organizational justice of foreign workers on organizational commitment*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Ho-Seo University.
- [17] R. Cropanzano, D. B. Bowen & S. W. Gilliland. (2007). The management of organizational justice, *Academy of Management Perspective*, 21, 34-48.
- [18] J. Greenberg. (1990). Employee Theft ac A Reaction to Underpayment Inequity. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845-855.
- [19] C. Rutte & D. Messick. (1995). An Integrated Model of Perceived Unfairness in Organizations. *Social Justice Research*, 8(3), 239-261.
- [20] R. Folger & M. A. Konovsky. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- [21] J. S. Kang. (2006). A Study on the Relationship between Organizational Justice Perceived by Social Workers and Trust and Commitment Social Welfare Police, 27.
- [22] J. A. Colquitt, D. E. Conlon, M. J. Wesson, Porter, O. L. H. Co & K. E. Ng. (2001). Justice at the

- Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425-445.
- [23] D. B. McFarlin & P. D. Sweeney. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- [24] B. G. Jeong & S. S. Lee. (1999). A study on the mediating effect of trust in superiors on the effect of organizational fairness on organizational effectiveness. *Management Paper*, 15, 209-224.
- [25] J. H. Han & I. S. Go. (2003). Research on organizational fairness, company-member exchange relationship and organizational commitment according to pay elasticity. *Korean Journal of Management*, 11(2), 171-197.
- [26] J. J. Song. (2005). The Effect of Organizational Fairness Perceived by Hotel Employees and Psychological Contract Violation on Outcome Variables. *The Korea Academic Society of Tourism and Leisure*, 17(3), 171-190.
- [27] W. C. Do. (2009). *A study on the effect of police organizational culture and leadership style on organizational effectiveness*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Bu-San University.
- [28] T. G. Kim. (2011). *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Police Officials on Organizational Effectiveness-Focusing on Mediating Effect of Self-efficacy and Moderating Effect of Personal Characteristics*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Kwang-Ju University.
- [29] K. S. Cameron & R. E. Quinn. (2006). *Diagnosing and Changing organizational Culture: Based on The Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [30] S. K. Lee. (2006). *A study on the effect of police organizational culture on job satisfaction*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dong-Kook University.
- [31] C. G. Lee. (2006). *The effect of organizational culture on job satisfaction, job commitment, and organizational commitment*. Paper presented at the Korean Academy of Public Administration.
- [32] S. H. Kim. (2004). *A Study on the Impact of Police Organizational Culture on Productivity*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dong-Kook University.
- [33] D. R. Denison & A. K. Mishra. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 35-47.
- [34] D. Y. Lee, H. Y. Hwang, S. H. Seol & D. S. Park. (2005). The Moderating Effect of Trust in the Relationship between Structural Assets and Organizational Effectiveness in Knowledge Management. *Human Resource Development Research*, 17(2), 101-128.
- [35] I. D. Kim & J. I. Choi. (2011). An Empirical Study on the Effect of Public Enterprises on Ethics Management. *Human Resource Development Research*, 14, 49-73.
- [36] B. D. Lee. (2013). *A Study on the Effect of Police Organizational Culture and Leadership on Organizational Effectiveness - Focused on the Mediating Effects of Social Capital*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Korea University.
- [37] Y. G. Kim. (2009). *Influence of organizational culture and leadership style of school organization on organizational effectiveness*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Cho-Seon University.
- [38] C. Ostroff & S. W. J. Kozlowski. (1992). Organization Socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 874-849.
- [39] J. Hage & M. Aiken. (1969). Relationship of Centralizational to Other Structural Properties. *Administrative Science Quarterly*, 12, 73-92.
- [40] J. H. Seo & Y. S. Yoon. (2003). A Study on the Effect of Leadership Types on Trust and Organizational Citizenship Behavior. *Industrial Relations Research*, 1392, 41-67.
- [41] C. H. Nam. (2013). *The Influence of Authentic Leadership of Food Service Managers on Organizational Effectiveness-Mediating Effect of Trust in Supervisors and Psychological Capital*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Kyeong-Gi University.
- [42] Y. H. Mun. (2014). *The Effect of Positive Psychological Capital on Psychological Ownership and Organizational Citizenship Behavior -Focusing on the Mediating Effects of Fairness Perception and Collective Efficacy*. h.D. Dissertation, Graduate School, An Yang University.
- [43] J. S. Kim. (2017). *A Study on the Structural Relationships of Career Adaptation Factors in College Students*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Chung Buk university.
- [44] I. L. Jo. (2015). *The Effect of Emotional Intelligence and Organizational Trust on Resilience and Organizational Effectiveness -Focusing on the Members of the Gyeongbuk*

*Headquarters of Korea Railroad Corporation*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dong-Yang University.

- [45] N. Y. Lee. (2014). *Effects of Resilience on Leading Factors and Performance: Moderating Effects of Organizational Support and Failure Management Culture*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Bu-San University.
- [46] Y. S. Baek, Y. H. Jang & Y. J. Kim. (2017). The Effect of Resilience on Job Stress. *Management Education Research*, 32(3), 1-19.
- [47] R. Folger & M. A. Konovsky. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- [48] K. H. Lee, C. G. Lee, G. T. Wi & W. H. Lee. (2002), A Study on the Relationship between Fairness Factors and Wage Satisfaction, *Small and Medium Enterprises Research*, 24(4), 307-327.
- [49] J. M. Kim. (2000). *The Effect of Compensation System and Fairness Perception on Compensation Satisfaction in Korean Hotel Enterprises*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Han-Yang University.
- [50] S. M. Chae. (2013). *A Study on the Effect of Positive Psychological Capital on Organizational Effectiveness: Focusing on the Moderating Effect of Cooperative Industrial Relations and Emotion Sharing*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Dong-Myeong University.

**박 준 원(Jun-Won Park)**

[정회원]



- 2003년 2월 : 대구한의대학(행정학사)
- 2014년 2월 : 국방대학교 안보정책학 석사
- 2017년 3월 ~ 현재 : 서울벤처대학원 대학교 박사과정(재학중)
- 2003년 3월 ~ 2011년 6월 : 육군대위 전역 (인사, 행정, 정보)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 육군정보학교 전자전교관
- 관심분야 : 리더십, 조직관리, 정보관리

**이 선 규(Seon-Gyu Yi)**

[정회원]



- 1978년 2월 : 중앙대학교(문학사)
- 1987년 2월 : 중앙대학교 (경영학 석사)
- 2004년 2월 : 건국대학교 경영학과 -MIS전공(경영학박사)
- 2005년 3월 ~ 현재 : 서울벤처대학원 대학교 융합산업학과 교수
- 관심분야 : MIS, ERP, SCM, e-Biz, 시스템 분석 및 설계, 프로젝트관리 등
- E-Mail : sgyi@svu.ac.kr