

개인-조직 및 개인-직무 적합성이 과업성과에 미치는 영향에서 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업의 구조적 관계에 관한 연구 : 애자일 조직문화의 스타트업 종사자를 대상으로

한채연 (광운대학교 산업심리학과)¹⁾ 하규영 (광운대학교 산업심리학과)²⁾

국문 요약

본 연구의 목적은 애자일(Agile) 조직문화의 7년 이내 초기 스타트업 종사자의 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 과업 성과에 미치는 영향에서 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업의 구조적 관계를 밝히는데 목적이 있다. 이를 위해 이론적인 고찰과 선행연구를 바탕으로 연구 모형과 가설을 수립하였다. 자료 수집은 애자일 조직문화를 가진 7년 이내의 스타트업 임직원을 대상으로 조사하였으며, 총 204부의 자료를 분석에 활용하였다. 가설 검증을 하기 전, 표본의 특성을 확인하고 확인적 요인분석을 실시하여 측정모형의 적합도를 확인하였다. 이를 바탕으로 집중타당성과 판별타당성을 검정하고, 신뢰도를 분석하였다. 다음으로 구조모형의 적합도를 분석하고, 구조모형 분석의 결과를 바탕으로 기본 가설 및 매개효과 가설을 검정하였다. 분석 결과를 살펴보면 개인-조직 적합성은 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업에 정의 유의한 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 개인-직무 적합성은 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업에 정의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면 임파워먼트는 과업성과에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 지속적 학습활동은 과업성과에 부의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 협업은 과업성과에 정의 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었으며, 매개검정 분석 결과에서는 협업이 개인-직무 적합성과 과업성과와의 관계에서 매개작용을 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 실증 분석 결과를 토대로 연구의 의의, 학문적·실무적 시사점, 연구의 한계점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

■ 중심어: 스타트업, 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성, 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업, 과업성과

I. 서론

세계 각국은 스타트업을 경제 발전의 중심 주체로 삼고 있다(Ries, 2011). 스타트업은 혁신과 창조성을 통해 경제 생태계를 형성하고, 국가 경제의 주요 동력으로 각광받고 있다. 2022년 6월 중소벤처기업부의 고용 동향 조사에 따르면 스타트업 종사자가 국내 4대 그룹 종사자 72만명을 넘어선 76만 1082명으로, 지난 1년간 9.7% 가량 증가해 일자리를 지속 창출하며 국가의 경쟁력을 향상시키고 있다고 밝혔다.

창업진흥원(2023)과 중소기업창업지원법 제2조 제3항에서는 초기 창업자 기준을 업력 7년 이내로 한정하고

1)제1저자 : 광운대학교 일반대학원 산업심리학과 박사 수료, hancy00@korea-lab.co.kr

2)교신저자 : 광운대학교 산업심리학과 조교수, stella1221@kw.ac.kr

· 투고일: 2023-08-25 · 수정일: 2023-09-12 · 게재확정일: 2023-09-19

초기 창업으로 정의하고 있으며, 스타트업이라는 용어 자체는 통상 혁신기술을 기반으로 하는 속성을 가지고 있지만, 정부 정책 대상으로서의 스타트업은 일반 창업기업과 기술 창업기업을 모두 포괄하는 개념으로 사용되는 경향이 존재한다(국회도서관, 2020).

중소벤처기업부는 창업 활성화를 목적으로 일반 창업기업과 기술 창업기업을 통합한 7년 미만 스타트업 종사자들을 대상으로 창업 기업 실태조사를 매년 시행하는데, 2023년에 발표한 중소기업부와 창업진흥원의 창업기업실태조사에 따르면 사업 개시 후 7년 이내의 창업 기업이 국내에 300만개가 넘으며 고용인원은 360만명을 웃도는 것으로 조사되었다. 7년 이내 스타트업 종사자의 연령대는 30대 이하 청년층 창업기업이 22.0%(67만 5천개)이고 중장년층 창업기업은 77.9%(239만 3천개)라고 밝혔다. 고용인원은 361만2천명으로 기업당 평균 1.2명이다. 그중 기술기반업종 창업기업의 고용인원은 167만 5천명으로 기업당 평균 2.5명에 달해 상대적으로 높은 고용 창출력을 보였다. 더해서 7년 이내 초기 창업기업 8천 곳을 대상으로한 설문조사에서는 창업을 하기 전 직장에서의 실무 경험이 있는 창업자는 63.8%로 나타났다. 이러한 추세는 단순히 숫자적인 증가 뿐만 아니라, 경제 생태계의 확장과 다양성을 나타낸다. 이러한 흐름 속에서 기업 가치가 1조원 이상으로 성장한 유니콘 기업과 3년간 평균 매출 또는 고용이 20% 이상 고성장한 스케일업 기업도 다수 탄생해 스타트업이 미래 경제 성장을 주도하는 주요한 주체로 부상하고 있음을 암시하고 있다(박일주, 최종민, 2019). 또한 국내 스타트업은 경제 구조의 변화를 주도함과 동시에 기존의 기업들과는 다른 유연한 애자일(Agile)조직 문화와 업무 방식을 통해 새로운 가치를 창출하고 있다(KOTRA, 2015).

Ries(2011)은 스타트업 구성원들은 불확실한 환경에서 새로운 제품이나 서비스를 창출하기 위한 사람들이 모인 조직이라고 설명하였으며 새로운 산업의 초기 형성을 주도하는 역할을 수행하고 있어(전해영, 2016), 스타트업 종사자들의 역할과 조직문화가 더욱 중요한 역할을 한다고 말했다. 신생 기업들은 성과를 창출해야지만 지속성 확보가 가능한데(장유현, 2019), 특히 기술기반 창업 기업은 창업 초기에 고위험 사업에 집중하기 때문에 실무적 경험이 있거나 기술적 능력을 보유한 인재들이 참여하여야 하며, 그들의 조직에 대한 기여 없이는 성과 창출은 가히 불가능하다. 이러한 특성으로 인해 각 조직에 적합한 인재를 보유하는 것은 스타트업의 가장 핵심적인 과제이다.

특히 국내 스타트업은 창업 후 7년 이내에 소위 죽음의 계곡(the valley of death)을 극복하지 못하고 폐업하는 경우가 많기 때문에(김선우, 진우석, 2020), 정부에서는 이를 대비해 기업의 경쟁우위 확보와 성과 창출을 위해 여러 종류의 지원 프로그램을 제공하고 있다. 정부지원사업 선정과 액셀러레이터, VC 등의 투자 유치 및 자금 확보를 위한 평가요소로 인력 현황 및 팀워크(협업) 등이 우수해야하기 때문에 스타트업의 인재 보유 및 유지 대한 노력은 기업에서 매우 중요한 요소로 작용된다. 따라서 기업의 생존을 위해서는 조직, 직무에 적합한 인재가 과업 수행 능력을 향상시켜 성과를 높이는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다(조영복, 이나영, 2015).

실제로 최근에는 조직을 관리하는데 있어 종사자들은 중요한 자원으로 인식되며, 각 개인의 특성과 역량을 중심으로 한 인적자원관리가 강조되고 있다. 예를 들어 대기업은 자체 면접, 인·적성 검사, 공공기관에서는 NCS(National Competency Standards, 국가직무능력표준)와 같은 방법을 통해 조직 구성원의 능력과 추구하는 가치, 직무에 대한 일치성을 높이고자 하고 있다. 이러한 추세는 대기업과 공공기관 뿐만아니라 중견 및 중소기업까지 더해져 조직의 비전에 맞는 적절한 인적 자원 구성은 조직의 핵심적인 요소로 인식하고 있음을 보여준다. 이에 따라 각 개인의 특성과 역량을 고려하여 선발 및 유지를 해야한다는 개념이 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이다(Chatman, 1989).

또한 스타트업의 생존에는 다양한 구성요인들이 존재한다. Tripathi et al.(2019)의 연구에 따르면 스타트업 생태계 구성요소로 재정, 시장, 기술, 인구, 교육, 인적자본, 창업자(기업가), 자금 지원(액셀러레이터)등을 이야기했는데, 국내 스타트업에서는 인적자원의 질을 높여 구성원 활용을 통해 자금 지원을 받아 과업 성과를 내는 것은 매우 중요하다.

스타트업 종사자의 과업성과 향상을 위해서는 개인-조직 및 개인-직무 적합성 향상이 선행되어야하는데, 개

인-조직 적합성이 높은 구성원일수록 조직에 기여하기 위한 노력을 기울이고(송진섭, 유태용, 2005), 조직이 추구하는 가치와 목표를 실현하기 위해 적극적으로 방안을 모색하며 행동해 그것이 성과로 이어진다고 하였으며(Schneider, 1987), 개인-직무 적합성이 높은 구성원들은 자신의 직무를 삶의 전체로 간주하고 자신의 역할 밖까지 확대해 조직의 목표 달성에 힘쓴다고 하였다(탁진국, 2007; Christian et al., 2011).

특히 조직 효과성 증진을 위해 구성원들의 자율과 혁신, 책임을 강조하는 임파워먼트도 중요한 자원으로 강조되고 있는데(박원우, 1997), 과업 목표를 스스로 결정하고 결과를 책임지는 임파워먼트가 있으면 내재적 동기부여가 되어(Thomas & Velhouse, 1990) 개인의 참여와 의욕을 높일 수 있고 과업성공을 향상시킬 수 있다(Amabile, 1988; Spreitzer, 1995).

스타트업은 빠르게 변화하는 환경에서 운영되기 때문에 지속적인 학습활동이 필요하다(London & Mone, 1999). 지속적 학습 활동은 직원들의 능력 향상과 새로운 아이디어 발굴에 기여하고 개인 역량을 향상시키기 때문에(DeShon & Gillespie, 2005) 업무 수행의 효율성을 높이고 과업성공에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(김태홍, 한태영, 2009).

그리고 협업은 최소 2인 이상의 동등한 구성원이 공동의 목표를 향해 공유된 의사결정에 자발적으로 참여하는 상호작용의 형태로(Friend et al., 2010), 효과적인 협업은 조직 내 다양한 역할과 업무 영역간의 협력을 촉진하며 아이디어와 통찰력을 공유하고 결합하는데 도움을 준다(Van Oyen et al., 2001). 스타트업은 협업을 통해 팀의 다양한 역량을 결합해 문제 해결과 혁신을 도모할 수 있으며(Eriksson et al., 2011; 송재준, 김문중, 범상규, 2013), 이는 과업성공에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 스타트업 구성원들의 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업은 과업 성공을 향상시키는데 중요한 역할을 하여 조직의 성공과 성장에 기여할 수 있다.

국내에서는 조직의 목표 달성, 즉 성과와 관련된 연구가 많이 진행되었는데(박성민, 김민영, 김민정, 2013; 이해운, 2017; 주효진, 장봉진, 2016), 특히 일반 기업 종사자들을 대상으로한 개인-조직 적합성과 목표에 대한 달성 정도를 나타내는 과업성공에 대한 연구는 국내외로 다양하게 진행되고 있고(Schneider, 1987; Chatman, 1989; Caldwell & O'Reilly III, 1990; Kristof, 1996; Carless, 2005; 이인석 등, 2010), 개인-직무 적합성과 성과에 대한 연구 또한 활발히 이루어지고 있다(Kristof, 1996; Holland, 1997; Lauver & Kristof-Brown, 2001; 유태용, 현희정, 2003).

하지만 애자일(Agile) 조직 문화를 지닌 7년 이내 창업 기업의 구성원을 대상으로 한 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 과업성공에 미치는 영향에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 7년 이내 스타트업종사자가 기업의 과업성공에 미치는 영향에 개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성, 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업이 어떠한 영향을 주는지 학문적 관점에서 구조 관계를 밝히고 실무적 관점에서 시사점을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경 및 선행연구

2.1 스타트업

스타트업은 혁신적인 기술이나 아이디어를 가진 새로운 창업기업으로, 주로 새로운 제품이나 비즈니스 모델을 개발하고 새로운 시장을 개척하는데 주력하는 신생 기업을 뜻한다(Moogk, 2012). 국내에서 스타트업은 통상 기술을 기반으로한 창업 기업으로 보는 경향이 있지만, 국내에서 스타트업은 제도적으로 '중소기업 창업 지원법'의 '창업자'에 대한 규정에 의해 업력 7년 이하의 창업기업을 말하고, 스타트업이라는 용어 자체는 혁신 기술을 기반으로하는 속성을 가지고 있지만, 정부 정책 대상으로서의 스타트업은 일반 창업기업과 기술 창업기업을 모두 포괄하는 개념으로 사용되는 경향이 존재하기에 본 연구에서는 업력 7년 이내의 창업기업을 스타트업이라 정의했다. 최근에는 소규모이면서 신생 기업인 사업 형태가 증가하면서 기존의 벤처기업과 혼용되기도,

대체되기도 한다(박정우, 2020). 하지만 스타트업은 벤처기업보다 더 작은 규모를 가지고 있으며, 기업의 업무나 조직의 구성에 대한 가변성이 더 크다는 특징을 가지고 있다(이현호, 황보운, 공창훈, 2017).

일반적으로 스타트업은 개인 또는 소규모의 팀이 새로운 아이템을 기반으로 창업을 통해 활동을 시작하는 경우가 많은데, 초기 자본이 비교적 작기 때문에 인력의 구성 역시 처음에는 전문적이지 않은 경우가 많다. 또한 창업자를 중심으로 조직의 문화가 형성되다보니 기업별로 자체적인 특성을 가지는데 창업 초기에 있어서 창업자 자신이 해당 분야의 전문 지식을 보유하지 않거나 구성원이 조직과 가치가 부합하지 않을 경우에는 빠르게 변화하는 비즈니스 환경에 대응하기 힘들기 때문에 창업 직후부터 생존성이 매우 약한 것이 특징이다(박정우, 김진모, 2020).

김민준(2019)은 스타트업의 일반적인 경영 특성에 대해 스타트업이란 다소 규모가 작은 집단이기 때문에 환경변화에 민감하게 대응할 수 있고, 창업 주체자의 역량에 의존하는 경향이 크며 혁신 기술 개발로 인한 고급 인력의 확보 및 유지가 중요하다고 말했다. 권영은(2022)은 대기업에 비해 경쟁력 있는 인건비를 제공하기도 어렵고, 국내 초기 창업 기업들은 내부 자원 및 조직 시스템 구조가 빈약하고 열악하여 적합한 인재를 채용하기 힘들 뿐만 아니라 유지하는 것조차 어려워 매년 많은 인력이 대기업으로 이직을 한다고 밝혔다.

이는 창업자 및 리더들은 스타트업 구성원들에게 매력적인 근무 환경을 제공하여야 인재 확보 및 유지가 가능할 것임을 알 수 있다. 스타트업 구성원들을 대상으로한 설문조사에 따르면 창업자 65.2%는 인력 채용에 어려움을 겪고 있고, 스타트업 재직자는 54.4%가 인력난을 체감하고 있다고 한다(스타트업 트렌드 리포트, 2021). 그럼에도 불구하고 스타트업 구성원은 새로운 비즈니스 가치를 만든다는 혁신의 정신과 경제적 보상 가능성에 대한 기대 심리와 같은 강력한 동기요인이 있어(서귀동, 2019), 스타트업이 가진 한계에도 불구하고 조직 구성원들은 높은 조직 몰입도를 보여주기도 한다(길창민, 양동우, 2022).

2.2 개인-조직 적합성(P-O Fit)

개인-조직 적합성(Person-Organization Fit)은 개인이 가지고 있는 가치관과 성격적 기질, 목표 등이 조직이 추구하는 가치, 목표, 규범 등과 일치함을 나타낸다(Kristof, 1996). 많은 연구자들은 개인-조직 적합성을 개인과 조직이 서로 유사하거나 일치되는 특징을 가지고 있을 때 상호 일치적 적합성, 조직이 가지지 않은 특성을 개인이 가지고 있어 조직의 부족한 부분을 개인이 보완해줄 때로 나누고 있다(Muchinsky & Monahan, 1987). Edwards(1991)는 수요-공급과 요구-능력의 관점으로 개인-조직 적합성을 보았는데 수요-공급 관점으로는 조직이 개인의 욕구나 욕망, 선호를 충족시킬 때 개인과 조직이 부합된다고 말했고, 요구-능력의 관점으로는 개인이 조직에서 요구하는 능력을 지니고 있을 때 개인과 조직이 부합된다고 보았다. 개인-조직 적합성은 가치에서의 일치성(Meglino, Ravlin & Adkins, 1992)과 성격에서의 일치성(Christiansen, Villanova & Mikulay, 1997), 목표에서의 일치성(Vancouver & Schmitt, 1991) 등 많은 연구가 이루어지고 있다. 개인-조직 적합성은 조직 내 개인 수행을 예측한다고 밝혀진 바 있으며(Cable & Judge, 1996), 개인과 조직의 적합성이 높으면 조직에 긍정적인 영향을 미친다는 연구가 있다(Bretz & Judge, 1994; Hoffman & Woehr, 2006; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Ostroff, 1993).

Tom(1971)은 개인이 조직 선택 시 자신의 가치와 유사한 조직을 선호하는 경향이 있으며, 그것을 인식할 때 그 조직을 선택하게 된다는 개인-선택 모형을 제시하였다. 이는 개인의 가치관이 조직 선택시에 작용된다는 점을 설명한다. 또한 개인-조직 적합성은 선발과 사회화 과정에 대한 연구에 가장 많이 적용되는 것으로 알려져 있다(김경수, 김공수, 1998).

이와 같이 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 특성이 일치할수록 조직 내의 구성원에게 긍정적인 영향을 미쳐 성과가 향상될 것이라는 것을 예측할 수 있다(송진섭, 유태용, 2005; 최보인, 장철희, 권석균, 2011). 특히 2022년 스타트업 전반적 근무만족도 조사연구에 따르면 종사자들의 49.2%가 스타트업 조직 생활에 상당 부분

만족한다고 답했는데, 주로 자율적이고 수평적인 조직문화, 유연하고 빠른 의사결정 등으로 만족하는 이유를 밝혔다(스타트업 트렌드 리포트, 2022). 따라서 본 연구에서는 실제적으로 7년 이내 스타트업 조직 내에서의 개인-조직 적합성이 과업성과에 어떠한 영향을 미치는지를 보고자 한다.

2.3 개인-직무 적합성(P-J Fit)

개인-직무 적합성(Person-Job Fit)이란 개인과 특정 직무간의 일치 정도를 나타내는 정도로(Edwards, 1991), 조직 행동 및 산업심리 연구분야에서 조직 구성원들의 태도와 행동을 예측하는 중요한 변수로 간주된다. 적합성 연구에서는 주로 개인-조직 적합성과 함께 거론되지만, 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성은 구분되는 이론이다. 직무(job)란 과업 및 작업의 수준이 어느정도 비슷한 업무들의 집합으로, 하나의 관리단위로 설정한 것이 직무이다(HRD용어사전, 2010). 그렇기 때문에 개인이 자신의 가치와 조직의 가치간의 일치감을 느끼는 것과 특정 직무와 일치감을 느끼는지에 대한 것은 다르다.

개인-직무 적합성은 개인이 특정 직무를 수행함에 있어 개인의 특성이나 능력이 직무와 부합하는 정도를 뜻하는데(Caldwell & O'Reilly, 1990; Kristof, 1996), 조직 내에서 개인과 업무 요구사항 간의 조화를 강조하고 개인의 직무 역량과 특성이 특정 직무와 얼마나 잘 부합하는지를 측정하는데 사용된다. 특히 해당 이론은 개인의 가치관 및 유형이 개인이 선택한 직무와 일치하는 경우 높은 만족도와 성과를 도출할 수 있다고 주장한다(탁진국, 2007; Christian et al., 2011).

개인-직무 적합성은 개인-조직 적합성과 함께 선발과 사회화 과정에서 더욱 중요한 개념으로 부상하고 있다. 개인의 특성과 직무가 일치하다고 느끼게 되면 스스로 동기부여가 생겨 직무에 애정을 가지고 지속하려는 의지가 생기기 때문이다(이용석, 이형룡, 2021). 그렇기 때문에 인적자원에 대한 의존도가 강한 스타트업에서는 개인과 직무의 적합성이 인적자원관리에 있어 매우 중요하다고 할 수 있다.

2.4 임파워먼트

임파워먼트(empowerment)는 사전적으로 “em” 주다의 의미와 “power” 권력의 의미가 결합한 용어로, 임파워먼트는 다양한 내용으로 구성되어 있어 그 본질을 단일 관점에서만 파악하기는 쉽지 않다(Thomas & Velthouse, 1990). 하지만 많은 연구자들은 권한부여, 능력개발, 가능성 부여 등으로 정의하고 있으며 임파워먼트는 조직의 비전에 대한 정책수립, 의사결정 과정에서 상위계층 구성원의 권한과 책임을 중하위직 구성원에게 위임하고 그 결과에 대한 책임감을 부여하는 과정이라고 정의한다(Spreitzer & Quinn, 2001; 조태준, 신민철, 2011; 윤방섭, 2021).

즉 임파워먼트는 조직 구성원들의 자율역량 강화가 주목적이 되고 있으며, 이에 따르는 권한 위임의 경우 목적을 수행하기 위한 수단으로서, 권한 위임을 통한 자율적 역량 개발이라 할 수 있다.

Foy(1994)는 임파워먼트를 통해 조직 구성원들이 권력을 위임 받음으로써 발언권과 의사 결정권을 동시에 갖으며, 자신과 조직의 성과를 향상시키기 위해 전문성을 발휘하는 과정이라고 정의하였다(Kasmel, 2011). Conger & Kanungo(1988)은 임파워먼트가 경영과 조직의 유효성 제고를 위한 핵심 요인이라고 주장하였다.

Spreitzer(1995)는 임파워먼트의 차원을 하나의 차원이 아닌 여러 차원으로 설명하였다. 그의 연구에 따르면 임파워먼트의 구성요소로는 첫째, 자신이 비공식적이거나 공식적으로 맡고 있는 직위와 관련하여 수행하는 업무나 역할에 관해 중요성이나 가치를 두는 것을 뜻하는 ‘의미성’(Hackman & Oldham, 1980; Spreitzer, 1995), 둘째, 기술을 갖고 임무를 수행해 나갈 수 있는 능력과 자기능력에 관한 성과기대 등을 의미하는 ‘역량’(Gist, 1987 & Spreitzer, 1995), 셋째, 업무의 목표 달성을 위해 시행, 방법, 시기 등을 제어하고 스스로 선택하는 ‘자기결정성’(Spreitzer, 1995), 넷째, 목표를 달성하는데 있어 자신이 얼마나 영향을 주는가에 관한 인식인 ‘영

향력'(Ashforth, 1989)을 제시하였다. 즉 단일 관점에서만으로는 파악하기 힘든 임파워먼트는 이 네가지 구성요인 중 하나라도 없으면 효과는 낮아질 수 있다는 점을 알 수 있다(Spreitzer, 1995).

모든 기업에 임파워먼트가 필요한 것은 아니지만 기업마다 임파워먼트 수준을 판단해야하는데(Johnson & Paper, 1998), 그 중 스타트업에서의 임파워먼트는 성과의 지속 향상이라는 목적을 달성하기 위해 꼭 필요한 덕목이라 할 수 있다(Manz, 1990; Kinlaw, 1995). 국내의 연구에서는 특히 스타트업과 같은 자율적, 창조적 조직 유형에는 임파워먼트가 꼭 필요하다고 주장한다.

임파워먼트는 개인차원에서 동기부여를 목적으로 하기 보다는 업무, 과업, 성취 등에 대한 인식이 고조되어 조직의 목표 달성까지 이루어지는 것으로(김우택, 1997), 여러 학자들의 연구를 살펴보면 임파워먼트는 조직 수준 업무 수행에 개인의 능력을 포함해 과업에 대한 동기를 향상시켜(Thomas & Velhouse, 1990) 종사원의 혁신적인 행동으로 이어지고 더 높은 성과를 창출해나갈 것이라고 예측할 수 있다(Amabile, 1988; Spreitzer, 1995).

2.5 지속적 학습활동

지속적 학습활동은 변화하는 환경에서 나타나는 새로운 기술 및 지식을 학습하기 위한 자발적 학습 활동을 의미한다(London & Mone, 1999). 학습한 것을 직무에 적용하는 과정도 포함되며, Fulmer(1997)는 조직의 관점에서는 직무 목표 설정, 피드백, 학습한 내용을 직무에 적용해 능력이 높아지는 행동 모두를 포함하는 활동으로 정의했다. 조직은 경쟁 우위를 선점하기 위해 조직 내 학습 활동에 주목하고 있는데(박계홍, 1999), 지속적 학습활동은 구성원의 자발적 동기부여에 의해 나타난다.

지속적 학습 활동의 구성요인은 개인이 업무를 수행함에 있어 자신의 업무 수준을 성찰하는 과정에서 관련 정보를 수집하고 학습의 필요성을 지각하는 과정을 의미하는 '자기평가'(Hurtz & Williams, 2007), 직무의 경험을 통한 학습을 의미하는 직무 확대, 직무 수행 중 직무의 순환 혹은 전환, 새로운 과제 수행, 동료와의 상호작용 등을 통해 일어나는 '직무경험'(한태영, 2005), 직무의 기술, 경력 개발을 위한 교육 훈련 프로그램에 참여하고 전문적인 자료를 수집하는 '교육프로그램 참여'(한태영, 2005)로 구성된다. 여러 연구자들은 과업성과를 위해 지속적이고 자발적인 학습의 중요성을 강조한다(Maurer & Tarulli, 1994; Noe & Wilk, 1993; Alas & Sharifi, 2002; Mulholland, Zdrahal, & Domingue, 2005; London & Sessa, 2007; 양우섭, 박계홍, 2013).

하지만 축적된 경험이 없이 생존하고 성과를 낼 수 있는 방법을 찾아야하는 초기 스타트업의 특성 때문에 스타트업 구성원들은 형식교육보다는 일과 분리되지 않는 학습을 더 선호하는데(Kitching, 2007), 이는 업무 현장에서 즉각적인 새로운 지식과 기술을 학습하고 적용하는 것이 생존에 더 유리하기 때문이다(Nolan & Garavan, 2016).

또한 부족한 인원으로 운영하는 스타트업을 경영하기 위해서는 한명의 구성원이 다양한 업무를 수행해야하는 상황에 처하기 쉽기 때문에, 다양한 분야에 대한 학습이 필요하다(고선미, 오윤, 권혁남, 2020). 따라서 이러한 환경에 놓이게 되면 조직의 구성원은 역할에 대한 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하가 생길 수 있고(김일성, 송계충, 2012), 누적되면 직무 스트레스로 이어져 성과에 영향을 주지 않을 수 있다(김용태, 허철무, 2023).

국내외의 선행연구를 보면 개인적인 가치관 및 특성, 환경의 영향을 받는 지속적 학습활동이 조직의 과업 성과에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다(한태영, 2001; 김정수, 유태용, 2009; 이성중, 유태용, 2013; 강인주, 정철영, 2015). 그래서 본 연구는 선행연구들을 토대로 조직 및 개인 적합성이 지속적 학습활동이 유효한 영향을 미치는지 실증하고 과업성과에 어떠한 영향을 주는지 살펴보고자 한다.

2.6 협업

협업이란 일반적으로 매우 복잡한 개념이며, 협동과 협조 등과 같이 혼재되어 사용 되는 경향이 있지만 이들

에는 분명한 차이가 존재한다(송재준, 김문중, 범상규, 2013). 협업이란 최소 2인 이상의 동등한 구성원이 공동의 목표를 향해 공유된 의사결정에 자발적으로 참여하는 상호작용의 형태를 말한다(Friend & Cook, 2010). 또한 협업은 팀워크와는 다르게 서로 다른 분야 사람들이 함께 공조하는 것을 뜻한다(Hansen, 2009).

국내외의 학자들에 의해 협업의 요인은 개인차원으로 크게 4가지로 해석되어 구성되었는데(Carroll, 1991; 송재준, 2013), 첫째, 구성원의 과업 지향성과 목표를 완수하기 위한 ‘공유된 목표’, 둘째, 과업의 질과 양을 결정해 각자 해야 할 과업에 대한 명확한 기준을 제시하는 ‘명확한 책임과 역할’이 있다. 셋째, 구성원의 동기 부여를 유발해 과업의 결과에 대한 보상과 공정한 인식을 제공하는 ‘보상의 균형’, 넷째, 구성원 각자의 상호 인식작용으로 인한 결과물 창출에 긍정적으로 작용하는 ‘솔선수범’이 있다(송재준, 2013). 이상과 같이 조직에서 협업을 강조하는 이유는 결국 성과 향상을 위해서는 협업이 필수조건이고, 일반적으로 조직의 효율성 및 효과성으로 직결되어 성과에 직접적인 영향을 미치기 때문이다.

특히 스타트업은 작은 규모의 조직이기 때문에 제한된 리소스 내에서 다양한 전문가들이 각 분야의 지식과 기술을 공유하고 결합해야 빠른 의사결정과 문제 해결이 가능하다.

즉 급변하는 시대에 민첩한 업무 수행 능력이 필요한 스타트업 환경에서는 다양한 요구를 충족하기 위해 협업을 통해 과업을 수행하는 것이 필요하다. 따라서 본 연구에서는 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 협업에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 살펴보고 협업이 과업성공에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보려고 한다.

2.7 과업성공

과업성공(task performance)란 조직의 핵심 기능 자체를 처리하기 위해 직접적, 간접적으로 해당업무를 실행함으로써 조직 효과에 기여하는 활동을 하는 것을 의미한다(김천석, 유태용, 2005). 또한 역할 내에서 수행하는 직무 성과로도 정의된다(Katz, 1964). 즉 ‘역할 내 행동(in-role behavior)으로 역할 내에서 수행하는 직무 성과라고 할 수 있다. 많은 학자들은 조직 구성원들의 과업성공을 높이기 위한 다양한 연구를 진행하였다(Campbell, 1990; Borman & Motowidlo, 1993; Welbourne & Johnson, 1998). 일반적인 조직 문화 특징을 가진 기업들과는 다르게 인적자원과 경험이 부족한 신생 창업 기업들은 재무적 성과를 창출해야지만 지속성 확보가 가능하기 때문에(장유현, 2019), 생존을 위해서는 구성원의 과업 수행 능력을 향상시켜 조직의 성과를 높이는 것이 매우 중요하다(조영복, 이나영, 2015).

Welbourne et al.(1998)은 성과에 대해 조직에서 구성원들에게 부여한 과업 수행력, 역할, 책임과 관련된 기본적 요구 사항들을 구성원들이 제대로 이해하고, 그에 따른 조직에 대한 기여하는 수준이라고 말했다. 기여도를 측정하기 위해서는 과업성과지표가 필요한데, 과업성공을 측정할 수 있는 과업성과지표란 업무의 양, 질, 업무 주도성 등의 일반적 지표를 나타낸다(Motowidlo & Van Scotter, 1994). 따라서 과업성공은 이러한 요소들을 달성한 구성원들의 공헌 정도를 분명하게 확인하고 보상할 수 있다는 특징이 있다(Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E., 2011). 이에 본 연구에서는 스타트업의 성과를 직접적으로 알 수 있는 과업성공을 종속변인으로 설정해 연구를 진행하고자 한다.

III. 연구 설계

3.1 연구 모형

본 연구에서는 스타트업 종사원들의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 과업성공에 미치는 영향을 파악

하기 위해 그림1과 같이 연구 모형을 설정하였다. 독립변수로는 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성을 설정하였고 종속변수로는 과업성과를 설정하였으며 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업이 과업성과에 미치는 구조적인 관계에 대한 분석을 연구결과로 제시하고자 한다.

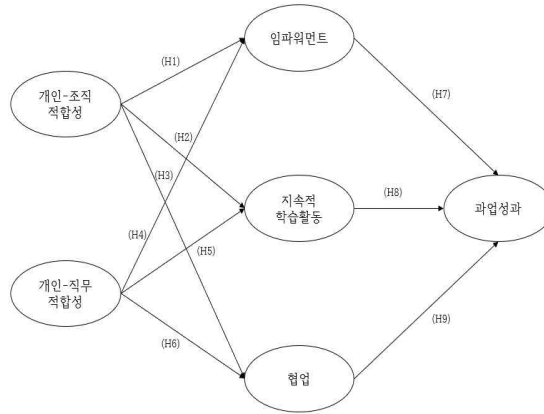


그림1. 연구 모형

3.2 가설 설정

3.2.1 기본 가설

본 연구에서는 스타트업 종사원들의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 과업성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 그림1과 같이 연구 모형을 설정하였다. 독립변수로는 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성을 설정하였고 종속변수로는 과업성과를 설정하였으며 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업이 과업성과에 미치는 구조적인 관계에 대한 분석을 연구결과로 제시하고자 한다. 본 연구의 가설은 다음과 같다.

- 가설1(H1) 개인-조직 적합성은 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2(H2) 개인-조직 적합성은 지속적 학습활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3(H3) 개인-조직 적합성은 협업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설4(H4) 개인-직무 적합성은 임파워먼트에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설5(H5) 개인-직무 적합성은 지속적 학습활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설6(H6) 개인-직무 적합성은 협업에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설7(H7) 임파워먼트는 과업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설8(H8) 지속적 학습활동은 과업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설9(H9) 협업은 과업성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 경로에 따른 매개 효과 검정 가설

- 가설10(H10) 개인-조직 적합성과 과업성과의 관계에서 임파워먼트는 매개 역할을 할 것이다.
- 가설11(H11) 개인-조직 적합성과 과업성과의 관계에서 지속적 학습활동은 매개 역할을 할 것이다.
- 가설12(H12) 개인-조직 적합성과 과업성과의 관계에서 협업은 매개 역할을 할 것이다.
- 가설13(H13) 개인-직무 적합성과 과업성과의 관계에서 임파워먼트는 매개 역할을 할 것이다.
- 가설14(H14) 개인-직무 적합성과 과업성과의 관계에서 지속적 학습활동은 매개 역할을 할 것이다.
- 가설15(H15) 개인-직무 적합성과 과업성과의 관계에서 협업은 매개 역할을 할 것이다.

3.3 조사 대상 및 자료수집 방법

본 연구는 스타트업의 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성이 과업성과에 미치는 영향에 대해 알아보고자 하였으며 본 연구의 목적을 달성하기 위해 연구의 대상자를 중소기업 창업지원법 제2조 3항에 따라 연구 대상자가 재직 중인 기업의 업력을 7년 이내로 한정하였으며, 국내 스타트업만의 독특한 특징이자 전반적인 근무 환경으로 볼 수 있는 애자일(Agile) 조직문화를 가진 기업의 종사자를 대상으로 설문을 진행하였다. 해당되는 기업의 애자일(Agile) 조직문화 특징은 다음과 같다. 첫 번째, 상명하달 형태의 수직적 조직구조보다 직원 개개인의 주인의식(ownership)을 중시하는 수평적인 조직을 추구하며, 환경이나 주기에 따라 유연하게 대처하는 업무 처리 방식을 선호한다. 두 번째, 귀하가 소속되어있는 팀&부서는 개인과 개인 간의 상호 작용에 더 큰 가치를 둔다. 세 번째, 귀하가 소속되어있는 팀&부서는 무조건 초기 계획을 준수하는 것보다는 비즈니스 환경 변화에 적절히 대응하면서 실질적인 고객 가치를 높일 수 있도록 목표를 갱신한다라는 조건을 전제로 하여 설문하였다. 자료의 수집은 2023년 4월부터 2023년 5월까지 총 250부의 설문지를 배포하여 불성실 응답자를 제외하고 수집된 204부를 대상으로 분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

4.1 표본 특성

본 연구에 활용될 표본의 특성을 확인하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 분석 결과, 남성 50.0%(102명), 여성 50.0%(102명)로 나타났으며, 연령은 50세 이상이 32.8%(67명)로 가장 많고, 40~49세 31.4%(64명), 30~39세 20.6%(42명), 19~29세 15.2%(31명) 순으로 나타났다. 학력은 대졸이 59.3%(121명)로 가장 많으며, 전문대졸 18.1%(37명), 고졸 12.3%(25명), 대학원졸 10.3%(21명) 순으로 나타났다. 근로형태는 정규직 90.7%(185명), 비정규직 9.3%(19명)로 나타났으며, 실무경력은 10년 이상이 41.7%(85명)로 가장 많고, 1-3년 23.0%(47명), 4-6년 22.1%(45명), 7-9년 13.2%(27명)로 나타났다. 직급은 사원급 24.0%(49명), 대리급 21.6%(44명), 부장급 20.1%(41명), 과장급 16.7%(34명), 차장급 12.7%(26명), 임원급 4.9%(10명) 순으로 나타났다. 직무분야는 재무/경리/자금/회계가 19.1%(39명)로 가장 많으며, 판매/영업 13.7%(28명), 연구/개발 12.7%(26명), 생산/제조 9.3%(19명), 교육서비스 8.3%(17명), 고객지원서비스 7.8%(16명), 경영전략 6.9%(14명), 인사/노무 5.4%(11명), 총무 3.9%(8명), 홍보/마케팅 3.4%(7명), 기타 9.3%(19명) 순으로 나타났다. 근무 중인 소속회사의 종업원수는 10~50인 미만이 28.4%(58명)로 가장 많으며, 1~10인 미만 21.6%(44명), 300인 이상 21.6%(44명), 50~100인 미만 16.7%(34명), 100~300인 미만 11.8%(24명) 순으로 나타났다. 분석 결과는 <표1>과 같다.

<표1> 표본 특성

(N=204)

구분		빈도(명)	비율(%)
성별	남성	102	50.0
	여성	102	50.0
연령	19~29세	31	15.2
	30~39세	42	20.6
	40~49세	64	31.4
	50세 이상	67	32.8

학력	고졸	25	12.3
	전문대졸	37	18.1
	대졸	121	59.3
	대학원 재학/졸업	21	10.3
근로형태	정규직	185	90.7
	비정규직	19	9.3
실무경력	1 - 3년	47	23.0
	4 - 6년	45	22.1
	7 - 9년	27	13.2
	10년 이상	85	41.7
직급	사원급	49	24.0
	대리급	44	21.6
	과장급	34	16.7
	차장급	26	12.7
	부장급	41	20.1
	임원급	10	4.9
직무분야	생산/제조	19	9.3
	판매/영업	28	13.7
	홍보/마케팅	7	3.4
	재무/경리/자금/회계	39	19.1
	교육서비스	17	8.3
	인사/노무	11	5.4
	경영전략	14	6.9
	총무	8	3.9
	연구/개발	26	12.7
	고객지원서비스	16	7.8
	기타	19	9.3
종업원수	1~10인 미만	44	21.6
	10~50인 미만	58	28.4
	50~100인 미만	34	16.7
	100~300인 미만	24	11.8
	300인 이상	44	21.6

4.2 확인적 요인 분석

4.2.1 집중타당성 검정

측정모형의 집중타당성 검정을 위하여 요인적재량(β), 개념신뢰도(Construct Reliability: CR), 평균분산추출(Average Variance Extracted: AVE) 지수를 분석하였다. 최초 분석 결과, 요인적재량(β)이 기준치인 .7 보다 작은 측정변수가 발견되어 삭제하는 과정을 거쳤다.

최종 분석 결과, <표 2>와 같이 모든 잠재변수의 측정변수 요인적재량($\beta > .7$), 모든 잠재변수의 개념신뢰도(CR: $> .7$)와 평균분산추출(AVE: $> .5$)이 기준을 만족하여 집중타당성이 확보(우종필, 2012)되는 것으로 나타났다.

각 요인의 내적 일관성을 확인하기 위하여 신뢰도 분석을 실시한 결과, 각 요인에 대한 Cronbach α 값이 .804~.890으로서 .70 이상으로 나타나 양호한 수준인 것으로 확인되었다(Kline, 2013).

<표2> 집중타당성 검정 결과

잠재 변수	측정 변수	B	β	S.E.	Critical Ratio	p	CR	AVE	Cronbach α
개인-조직 적합성	6	1	.793	-	-	-	.921	.745	.889
	4	.925	.800	.075	12.303	***			
	3	.948	.820	.075	12.694	***			
	2	1.023	.861	.076	13.457	***			
개인-직무 적합성	4	1	.737	-	-	-	.880	.711	.804
	3	.957	.771	.094	10.188	***			
	2	1.014	.776	.099	10.244	***			
임파워먼트	3	1	.752	-	-	-	.867	.687	.824
	4	1.294	.900	.112	11.525	***			
	5	1.009	.705	.103	9.753	***			
지속적 학습활동	2	1	.817	-	-	-	.886	.660	.861
	3	.900	.780	.075	12.046	***			
	4	.918	.742	.081	11.316	***			
	5	.797	.781	.066	12.071	***			
협업	1	1	.773	-	-	-	.876	.703	.807
	2	1.030	.818	.091	11.317	***			
	3	1.016	.719	.102	9.987	***			
과업성과	1	1	.743	-	-	-	.942	.730	.890
	2	.995	.705	.100	9.925	***			
	3	1.275	.805	.111	11.431	***			
	4	1.094	.842	.091	11.986	***			
	5	1.088	.763	.101	10.809	***			
	6	.946	.704	.095	9.906	***			

*** p<.001

4.2.2 판별타당성 검정

집중타당성이 확보된 것으로 나타나 판별타당성 검정을 실시하였다. 판별타당성은 해당 잠재변수의 평균분산 추출(Average Variance Extracted:AVE) 지수가 해당 잠재변수와 다른 잠재변수 간의 상관계수 제곱보다 크면 두 잠재변수 간에 판별타당성이 확보되는 것으로 판단한다(우종필, 2012).

본 연구에서 각 잠재변수 AVE는 .660~.745이며, 해당 잠재변수와 다른 잠재변수 간의 상관계수 제곱이 AVE보다 큰 잠재변수가 없어 판별타당성에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 분석 결과는 <표3>과 같다.

<표3> 판별타당성 검정 결과

	개인-조직 적합성	개인-직무 적합성	임파워먼트	지속적 학습활동	협업	과업성과
개인-조직 적합성	.745					
개인-직무 적합성	.262	.711				
임파워먼트	.360	.162	.687			
지속적 학습활동	.494	.225	.356	.660		

협업	.399	.355	.377	.587	.703	
과업성과	.088	.608	.104	.069	.182	.730

(주) 대각선 음영표시 : AVE, 그 외 : 상관계수 제공

4.3 측정모형적합도 분석

관찰변수를 통한 잠재변수의 측정이 적합한지 여부를 평가하기 위하여 측정모형에 대한 모형적합도 분석을 실시하였다. 본 연구에서는 모형적합도 지수로서 χ^2 , RMSEA, CFI, SRMR을 보고할 것을 권장한 Boomsma(2000), Kline(2011), McDonald & Ho(2002), West, Taylor & Wu(2012)의 주장과 우종필(2012), 배병렬(2018)이 제안한 모형적합도 판단 기준을 바탕으로 분석을 실시하였다.

분석 결과, χ^2 의 유의수준이 $p > .05$ 조건을 만족하지 못하는 것으로 나타났다. 이는 표본의 공분산행렬과 연구모형으로부터 추출된 공분산행렬 간에 차이가 있어 모형이 적합하지 않음을 의미한다. 그러나 χ^2 은 표본 크기, 측정변수 간 상관계수 크기, 다변량 정규성 등에 의한 영향을 받는 관계로 χ^2 만을 절대적으로 신뢰하는 것은 적절하지 못하며 근사적합도 지수를 고려할 필요가 있다(김수영, 2016). 근사적합도 지수를 확인한 결과, CFI=.952, RMSEA=.054, SRMR=.051로 나타나 본 연구에서의 적용 기준을 만족하는 것으로 확인되었다. 분석 결과는 <표4>와 같다.

<표4> 측정모형적합도 분석 결과

적합도 지수	적용 기준	분석 결과	해석
χ^2	$p > .05$	343.891 (df=215, $p < .001$)	부적합
CFI	.90 이상	.952	적합
RMSEA	.08 이하	.054	적합
SRMR	.10 이하	.051	적합

4.4 구조모형 분석

4.4.1 모형적합도 분석

Anderson & Gerbing(1984)이 제안한 구조방정식 모형 분석 2단계 접근법의 두 번째 단계로서 본 연구에서의 가설을 검정하기 위한 구조모형 분석을 실시하였다. 선행연구에 기초하여 설정한 이론적 연구모형이 실제 자료에서 잠재변수 간의 관계를 설명하는데 적합한지 여부를 평가하기 위하여 적합도 지수를 분석하였다. 절대적합도 지수 분석 결과, χ^2 값이 465.468로 $p < .001$ 에서 유의하여 구조모형이 적합하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 χ^2 검정은 표본 크기, 측정변수 간 상관계수 크기, 다변량 정규성 등에 의한 영향을 받는 관계로 근사적합도 지수를 모형적합도에 대한 판단 기준으로 적용하였다. 분석 결과, CFI=.908, RMSEA=.074, SRMR=.091로 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 분석 결과는 <표5>와 같다.

<표5> 구조모형적합도 분석 결과

적합도 지수	적용 기준	분석 결과	해석
χ^2	p>.05	465.468 (df=220, p<.001)	부적합
CFI	.90 이상	.908	적합
RMSEA	.08 이하	.074	적합
SRMR	.10 이하	.091	적합

4.4.2 기본 가설 검정

기본 가설 검정을 위하여 구조모형의 비표준화 경로계수(B), 표준화 경로계수(β), Critical Ratio값을 분석하였다. 분석 결과, 개인-조직적합성은 임파워먼트(β =.539, p<.001), 지속적 학습활동(β =.647, p<.001), 협업(β =.441, p<.001)에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

개인-직무 적합성은 임파워먼트(β =.170, p<.05), 지속적 학습활동(β =.174, p<.05), 협업(β =.492, p<.001)에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

임파워먼트는 과업성공에 유의한 영향을 미치지 않았고, 지속적 학습활동은 과업성공에 부(-)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나(β =-.214, p<.05), 협업은 과업성공에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(β =.620, p<.001). 분석 결과는 <표6>과 같다.

<표6> 기본 가설 검정 결과

경로		B	β	S.E.	Critical Ratio	p
개인-조직 적합성	→ 임파워먼트	.479	.539***	.083	5.788	***
개인-조직 적합성	→ 지속적 학습활동	.732	.647***	.098	7.498	***
개인-조직 적합성	→ 협업	.369	.441***	.068	5.403	***
개인-직무 적합성	→ 임파워먼트	.184	.170*	.092	1.999	.046
개인-직무 적합성	→ 지속적 학습활동	.241	.174*	.108	2.232	.026
개인-직무 적합성	→ 협업	.504	.492***	.092	5.510	***
임파워먼트	→ 과업성공	.078	.092	.074	1.049	.294
지속적 학습활동	→ 과업성공	-.141	-.214*	.065	-2.190	.029
협업	→ 과업성공	.555	.620***	.103	5.394	***

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

4.4.3 매개효과 검정

개인-조직 적합성 및 개인-직무 적합성과 과업성공 간의 영향 관계에서 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업의 매개효과를 분석하였다. 다중 매개효과를 분석하기 위하여 팬텀변수를 활용하였으며, 부트스트래핑 1000회를 지정하였다. 분석 결과, 개인-직무 적합성과 과업성공 간의 영향 관계에서 협업이 매개작용을 하는 것으로 나타났으나(B=.280, p<.01), 기타 경로에서는 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업이 매개작용을 하지 않는 것으로 나타났다. 분석 결과는 <표7>과 같다.

<표7> 매개효과 검정

경로	매개효과(B)	p
개인-조직 적합성→임파워먼트→과업성과	.037	.600
개인-조직 적합성→지속적 학습활동→과업성과	-.104	.226
개인-조직 적합성→협업→과업성과	.205	.203
개인-직무 적합성→임파워먼트→과업성과	.014	.676
개인-직무 적합성→지속적 학습활동→과업성과	-.034	.189
개인-직무 적합성→협업→과업성과	.280**	.008

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

V. 결론 및 논의

본 연구는 애자일(Agile)문화를 가진 7년 이내 스타트업 종사자의 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 과업성과에 미치는 영향에 대한 요인을 탐색함에 있어 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업을 함께 실증 분석하였다. 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 스타트업 구성원의 개인-조직 적합성이 임파워먼트에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 개인-조직 적합성이 임파워먼트를 높인다는 선행연구(임규혁, 이해영, 한주희, 2012; 공진아, 2020)와 동일한 결과로, 이는 빠른 의사결정과 개인의 참여를 중요하게 생각하는 스타트업에서 개인-조직 적합성이 높은 구성원을 선발 및 채용을 하게되면 조직의 의사결정에 보다 적극적으로 참여할 가능성이 높아지고, 임파워먼트를 향상시킬 수 있다는 것을 알 수 있다.

둘째, 스타트업 구성원의 개인-조직 적합성은 지속적 학습활동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 역시 개인-조직 적합성과 조직 학습과의 관계를 고찰한(김소희, 이지영, 이원재, 2015; 조윤형, 남주연, 2017) 선행 연구결과와 일치하는 것으로 개인과 조직이 부합하면 지속적인 학습활동이 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

셋째, 스타트업 구성원의 개인-조직 적합성이 높으면 협업 수준이 높아지는 것이 검증되었다. 이것은 애자일 문화의 스타트업 종사자의 조직 영향요인 중 협업이 정의 영향을 미친다는(엄미선, 2022; 김태완, 2022) 선행 연구 결과와 일치하는 것으로, 개인-조직 적합성이 높을수록 조직원들의 협업력이 더 높아진다는 것을 알 수 있다.

넷째, 스타트업 구성원의 개인-직무 적합성은 임파워먼트에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 개인과 직무가 부합하는 것이 개인과 조직간의 부합보다 더 중요하고 큰 역할을 한다는 Cable & DeRue(2002)와 신유형(2008)의 선행연구와 일치하는 결과이다. Spreitzer(1995)의 연구에 따르면 임파워먼트의 네가지 구성요소인 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력(Hackman & Oldham, 1980; Spreitzer, 1995) 중 하나라도 없으면 효과가 낮아질 수 있다고 주장하였는데, 이는 국내 스타트업 종사자들의 직무 환경에서 이 4가지 구성요소가 어느정도 충족되는 것을 알 수 있음을 시사한다.

다섯째, 스타트업 구성원의 개인-직무 적합성은 지속적 학습활동에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 적은 인원의 구성원이 다양한 업무를 수행해야하는 상황이 종종 발생하는 스타트업 기업의 직무 환경(Szilagy & Wallace, 1990)의 문제가 있더라도, 구성원이 어느정도 직무에 대한 간극을 좁혀 지속적 학습활동을 자발적으로 수행하고 몰입하고 있다는 점을 알 수 있다.

여섯째, 스타트업 구성원의 개인-직무 적합성은 협업에 유의한 영향을 미쳤다. 이는 기존 선행연구들의 결과(송재준, 2013)를 지지하는 것으로, 협업의 구성요인들이 스타트업 직무 환경에서 어느정도 부합한다는 것을 알 수 있다. 개인과 직무가 부합하면 협업의 구성요소인 공유된 목표, 명확한 책임과 역할, 보상 균형, 솔선수범

(Carroll, 1991; Kruse & Dillenbour, 1999)이 충족되므로 조직의 효율성과 효과성에 직결될 수 있다는 것을 시사한다.

일곱째, 스타트업 구성원의 임파워먼트는 과업성과와의 관계에서 영향을 미치지 않았다. 유병훈(2010)은 임파워먼트를 조직원들에게 주었을 때 조직의 문화나 형태에 따라 성과가 어떻게 달라지는지에 대한 연구를 했다. 해당 연구 결과를 살펴보면, 조직에서 임파워먼트를 부여할 때 조직의 문화 및 유형별로 과업성과의 크기가 다르다는 점을 확인할 수 있었다. 즉 조직에 맞는 임파워먼트 수준을 판단하여(Johnson & Paper, 1998) 리더들은 구성원들에게 적절한 임파워먼트를 부여하고 업무, 과업, 성취 등에 대한 인식을 고조시켜 구성원의 전문성을 발휘하게 해줌으로써 성과를 창출할 수 있도록 해야한다(Amabile, 1988; Spreitzer, 1995).

여덟째, 스타트업 구성원의 지속적 학습활동은 과업성과와의 관계에서 부의 영향을 미쳤다. 조직 구성원의 지속적 학습활동이 과업 성과에 정의 영향을 미치는 기존 선행연구(Campbell, 1988; Edmondson, Bohmer & Pisano, 2001)와는 일치하지 않는 결과이며, 스타트업의 조직 구성원에 역할 모호성과 업무 과부하가 생기면 지속적 학습활동이 성과에 영향을 주지 않을 수 있다는 김용태, 허철무(2023)의 연구의 결과와 일치한다. 본 가설검정의 결과는 적은 인원의 구성원이 다양한 업무를 수행해야하는 상황이 종종 발생하는 스타트업 기업의 환경의 문제일 수도 있다는 지적이다(고선미, 오윤, 권혁남, 2020). 아무래도 이러한 환경에 놓이게 되면, 구성원은 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하가 생길 수 있을 것이다(김일성, 송계충, 2012). 조직의 리더들은 구성원이 맡은 직무에 대한 명확한 기준을 만들어주어야 하며, 직무에 대한 간극을 좁혀 지속적 학습활동을 자발적으로 수행해 직무에 몰입할 수 있도록 독려할 필요가 있다. 또한 구성원의 실제적인 직무지식상태와 자기 자신의 조직 내 개인적 필요, 가치와 만족의 불일치가 일어나지 않도록(Szilagyi & Wallace, 1990), 구성원의 역할에 대한 방법과 권한 정도를 명확하게 제시해줄 필요가 있으며, 리더들은 구성원들이 조직 내에서 지속적 학습활동의 필요성을 지각할 수 있는(Hurtz & Williams, 2007) 조직 내 문화를 구축하여야 할 것이다.

아홉째, 스타트업 구성원의 협업은 과업성과와의 관계에서 유의한 영향을 미쳤다. 이는 기존 선행연구를 지지해주는 결과라고 할 수 있다(송재준, 김문중, 범상규, 2013; 박준기, 이혜정, 2016). 효과적인 협업은 팀원들이 서로 강점을 활용하고 지식을 공유함으로써 더 나은 의사결정을 내릴 수 있으며, 과업성과를 향상시키는데 많은 기여를 할 것이다.

열째, 스타트업 종사원의 협업은 개인-직무 적합성과 과업성과간의 영향관계에서 매개하는 결과가 나타나 가설 15를 지지하였다. 이러한 실증분석 결과는 개인이 자신의 직무와 관련하여 적합한 능력과 경험을 가질수록 그들의 과업성과가 향상되는 경향이 있다는 것을 알 수 있는 대목이다. 스타트업의 환경적 특성상 새로운 도전과 변화를 빠르게 경험하기 때문에, 이는 스타트업에서는 성과가 창출될 수 있도록 하기 위해서는 협업이 핵심적인 역할을 하며 개인-직무 적합성이 이를 뒷받침하는 요인 중 하나로 작용한다는 것을 의미한다.

즉 직무 적합성이 높은 구성원의 역량을 최대한으로 활용하고 협업을 강화한다면 조직의 성과를 더욱 향상시킬 수 있을 것으로 기대된다. 리더들은 협업이 잘 이루어지는 조직일수록 우수한 성과를 창출한다는 점을 인지하고 그에 걸맞는 조직 문화를 만들어 나아가야하며, 조직 구성원은 다양한 관점에서 각자 다른 경험을 통합하여 목표 달성을 함께 하려는 노력을 해야할 것이다.

5.1 시사점

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 본 연구는 애자일 조직문화를 가진 7년 이내 스타트업 구성원을 대상으로 과업성과에 미치는 영향에 유의적 요인들을 찾아내고 영향력 정도와 의미를 실증 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 일반 기업의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성 연구는 많이 이루어져왔다. 그러나 애자일 조직문화를 가진 7년 이내 스타트업 구성원을 대상으로 한 연구는 거의 미비한바, 본 연구는 이러한 관계를 실증적으로 검증하여 연구의 영역을 넓혔다. 둘째, 애자일 조직문화를 가진 7년 이내 스타트업 구성원들

은 조직에 전반적으로 부합하다고 느낀다는 것을 알 수 있었다. 이는 구성원들이 대부분 조직의 수평적 문화에 만족하고 있다는 점을 시사한다. 따라서 조직의 리더들은 개인의 조직 적합성을 고려해 적절한 구성원을 선발하고, 그들의 부합성을 유지하는 방안을 고려해야 할 것이다. 셋째, 임파워먼트, 지속적 학습활동, 협업 요인 중 협업이 스타트업 종사자들의 과업 수행에 있어 가장 큰 영향력을 준다는 것을 알 수 있었다. 이를 통해 애자일 조직문화를 가진 7년 이내 스타트업 구성원을 대상으로 한 연구가 부족한 상황에서 후속 연구 자료로 활용이 가능할 것이라 사료되는 바이다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 실무 현장에서는 직원의 선발과 배치, 직무설계, 이직 등의 관리에 있어 개인-조직 적합성, 개인-직무 적합성을 고려해야 할 것이다. 조직 및 직무 적합성에 대한 적용은 성공적인 과업 수행 활동을 높일 수 있을 것이다. 둘째, 지속적 학습활동이 과업성공에 부의 영향을 미친 것을 보면, 이는 조직의 규모가 커짐에도 불구하고 급작스러운 성장으로 인해 발생한 역할모호성이 아직 해소되지 않은 점을 알 수 있는 대목이다. 이러한 상황에서 조직의 리더는 종사자의 직무의 범위와 역할에 대한 간극을 줄여 개인과 직무가 부합되어 성과로 이어질 수 있도록 노력할 필요가 있다. 셋째, 본 연구에서 가장 중요한 것은 협업 요인에 있다. 협업이 직무 적합성과 성과간의 관계에서 긍정적인 역할을 하는 것을 밝힘으로써 조직이 추구하는 목표달성을 위하여 무엇을 강화하고 집중해야 할 것인지를 제시했다는 점에서 큰 의미를 갖는다고 볼 수 있는 바이다.

5.2 연구한계 및 향후 방향

본 연구에서는 다음과 같은 한계점을 가지고 있다. 첫째, 모든 연구 변수들이 자기보고형 설문 방법으로 측정되었기 때문에 다양한 동일 방법 편의 문제를 유발할 수 있다는 한계를 가지고 있다. 이를 완화하기 위해 향후 연구에서는 다양한 측정방법이나 새로운 조사 설계기법을 도입해 이러한 문제를 해결해야 할 것이다. 둘째, 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 과업성공에 미치는 영향을 주된 연구주제로 선정해 이에 따른 분석을 다루었으나, 본 연구에서는 변수 간의 관계에 대해 시간적 흐름을 고려하지 않은 현실적 제약으로 인해 특정 시점에 조사 후 횡단면적 분석을 수행했다는 한계를 가진다. 향후 연구에서는 정확한 검증을 위해 장기 추적 관찰이 가능한 종단연구를 구성하여, 정량적 정성적 연구를 해나가야 할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 애자일(Agile)문화를 가진 7년 이내 스타트업 종사자들을 대상으로 설문을 수집해 자료수집에 상당한 어려움을 겪었다. 이러한 설문조사는 응답자들의 주관적인 이해, 선입견 등에 따라 한계가 있을 수 있다. 따라서 스타트업 기간이나 애자일(Agile)문화를 가진 기업을 분리해서 조사할 필요가 있다. 또한 향후 연구에서는 실무경력, 학력, 매출, 근로자 규모, 팀 규모별로 나눈 연구가 필요할 것으로 보인다.

REFERENCE

- KOTRA(2015). 주요국의 스타트업 육성정책과 한국의 과제. *Global Market Report*, 15(57).
- 고선미, 오윤, 권혁남(2020). 스타트업 잡크래프팅이 양면적 혁신에 미치는 영향-공정심리자본의 매개효과를 중심으로. *인문사회* 21, 11(1), 1035-1050.
- 국회도서관(2020). *스타트업 육성정책*. 팩트북.
- 길창민, 양동우(2022). 스타트업 관련 최근 국내 연구 동향: 연구 변수들에 대한 소셜 네트워크 분석을 중심으로. *벤처창업연구*, 17(2), 81-97.
- 김경수, 김공수(1998). 개인과 조직의 일치: 인턴사원제도가 조직구성원의 사회화의 작업결과에 미치는 효과. *경영학연구*, 27(4), 1003-1024.
- 김계수(2011). *AMOS 18.0 구조방정식 모형 분석*. 서울: 한나래아카데미.

- 김민준(2019). 스타트업 기업의 안정성 성장을 위한 핵심 역량에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선우, 진우석(2020). 벤처기업의 스케일업 방안. *STEPI Insight*, 1-30.
- 김소희, 이원재, 이지영(2015). 개인-조직 가치 적합도가 학습조직구축과 직무만족에 미치는 영향: 학습조직구축의 매개효과. *한국체육학회지*, 54(3), 353-365.
- 김수영(2016). *구조방정식 모형의 기본과 확장*. 서울: 학지사.
- 김용태, 허철무(2023). 스타트업의 특성이 창업성과에 미치는 영향에 관한 연구: 액셀러레이터 역할의 매개효과 중심으로. *벤처창업연구*, 18(2), 141-156.
- 김일성, 송계충(2012). 직무스트레스 요인과 감정노동의 직무만족과의 관계에서 직무소진의 매개 효과 및 사회적 지원의 조절 효과 연구. *인적자원개발연구*, 15(2), 1-36.
- 김정수, 유태용(2009). 팀원의 변화저항과 지속학습활동 간 관계에서 팀 모니터링, 팀 지원행동, 변혁적 리더십의 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 22(3), 345-371.
- 김태홍, 한태영(2009). 적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성향, 실책관리풍토 및 변화지향적 팀 리더십의 영향. *인사조직연구*, 17(3), 117-159.
- 박상돈, “업력 7년 이내 창업기업 307만개…고용인원 361만명”, 연합뉴스, 2023년 02년 16일.
<https://www.yna.co.kr/view/AKR20230216052000003?input=1195m>
- 박성민, 김민영, 김민정(2013). 개인-직무 및 개인-조직 간 적합성이 조직결과에 미치는 영향력 분석: 신뢰의 매개효과를 중심으로. *한국행정학회 하계학술발표논문집*, 2013, 2133-2174.
- 박원우(1997). 임파워먼트: 개념정립 및 실천방법 모색. *경영학연구*, 26(1), 115-138.
- 박일주, 최종민(2019). 정부의 창업자금지원이 창업가의 사업확장의도에 미치는 영향 : 소규모 신생기업을 중심으로. *정부학연구*, 25(1): 245-274.
- 박정우, 김진모(2020). 초기 스타트업 창업가의 기업가적 리더십, 팀 학습 행동, 팀 경계 확장 행동 및 지각된 성과의 관계. *중소기업연구*, 42(1), 135-165.
- 박준기, 이해정(2016). 스타트업 팀워크와 성과: 과업 갈등과 관계 갈등의 영향을 중심으로. *벤처창업연구*, 11(2), 101-111.
- 배병렬(2018). *Amos 24 고급 구조방정식모델링*. 서울: 청람.
- 서귀동(2020). 7년 미만 초기 스타트업 조직문화, 구성원의 조직몰입 유형이 직무만족에 미치는 영향. 연세대학교 창업대학원 석사학위논문.
- 송재준, 김문중(2013). 팀 협업과 정보교류체제가 성과에 미치는 영향: 성숙도의 조절효과를 중심으로. *상업교육연구*, 27(3), 45-72.
- 송재준, 김문중, 범상규(2013). 정보교류체제와 협업이 성과에 미치는 영향: 성숙도의 조절효과를 중심으로. *산업경제연구*, 26(6), 2827-2850.
- 송진섭, 유태용(2005). 개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 18(2), 361-384.
- 신유형(2008). 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향. *인사조직연구*, 16(1), 1-35.
- 양우섭, 박계홍(2013). 학습조직과 조직유효성의 관계에서 공유가치의 조절효과. *벤처창업연구*, 8(1), 111-125.
- 우종필(2012). *구조방정식모델 개념과 이해*. 서울: 한나래출판사.
- 유태용, 이성중(2013). 지속학습활동이 조직몰입과 일몰입에 미치는 영향: 고용경쟁력의 매개효과를 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(1), 47-72.
- 유태용, 현희정(2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 16(3), 201-222.

- 이용석, 이형룡(2021). 호텔직원의 개인-직무적합성, 감정노동, 감정고갈, 이직의도 간의 구조적 관계: 조직지원 인식의 조절효과. *관광학연구*, 45(1), 199-223.
- 이은아, 서정해(2017). 스타트업의 기술지향성이 혁신성장에 미치는 영향: 사회적 자본의 매개효과. *기업경영연구*, 24(6), 43-62.
- 이종욱, “평생직장은 옛말...직장인은 창업 꿈꾼다.”, *경북일보*, 2023년 05년 23일.
<https://www.kyongbuk.co.kr/news/articleView.html?idxno=2132421>
- 이철우(2012). 보건계열 전문직 재직자들의 개인-환경적합성이 경력몰입에 미치는 영향 : 직무만족, 조직몰입의 매개효과를 중심으로. *산업경제연구*, 25(4), 2549-2573.
- 장대홍, 김우택, 김경수, 박상수(1999). 기업의 지배, 조직구조 및 가치. *금융학회지*, 4(1), 107-145.
- 장유현(2019). 관광스타트업 CEO 의 변혁적 리더십이 기업성장에 미치는 영향. *한양대학교 대학원 박사학위논문*.
- 전혜영 (2015). 국내외 스타트업 현황과 시작점. *현대경제연구원 VIP Report*, 654, 1-17.
- 조영복, 이나영(2015). 문제해결자신감과 일 의미감이 과업성장에 미치는 영향-변화리더십의 조절효과. *인적자원관리연구*, 22(3), 247-262.
- 조태준, 신민철(2011). 임파워먼트와 인식된 조직성과 간 관계에 대한 연구: 개인 및 조직수준의 매개변수를 중심으로. *행정논총*, 49(1), 31-61.
- 주효진, 장봉진(2016). 성과관리제도의 운영요인과 조직신뢰간의 경험적 연구: 조직문화 (관계문화와 과업문화) 의 조절효과를 중심으로. *한국인사행정학회보*, 15(2), 237-260.
- 최보인, 장철희, 권석균(2011). 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성의 효과성 연구. *조직과 인사관리연구*, 35(1), 199-232.
- 탁진국(2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계: 신입사원을 중심으로. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 20(4), 459-473.
- Amabile, T. M.(1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W.(1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Ashforth, B. E., & Mael, F.(1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Boomsma, A.(2000). Reporting analyses of covariance structures. *Structural equation modeling*, 7(3), 461-483.
- 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.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly III, C. A.(1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology*, 75(6), 648.
- Carroll, A. B.(1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Chatman, J. A.(1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- 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(1), 89-136.

- Christiansen, N., Villanova, P., & Mikulay, S.(1997). Political influence compatibility: Fitting the person to the climate. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(6), 709-730.
- Churchill Jr, G. A., Ford, N. M., & Walker Jr, O. C.(1974). Measuring the job satisfaction of industrial salesmen. *Journal of Marketing Research*, 11(3), 254-260.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F.(1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods*, 1(1), 16.
- DeShon, R. P., & Gillespie, J. Z.(2005). A motivated action theory account of goal orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90: 1096-1127.
- Edmondson, A. C., Bohmer, R. M., & Pisano, G. P.(2001). Disrupted routines: Team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative science quarterly*, 46(4), 685-716.
- Eriksson, P. E., & Westerberg, M.(2011). Effects of cooperative procurement procedures on construction project performance: A conceptual framework. *International journal of project management*, 29(2), 197-208.
- Friend, M., Cook, L., Hurley-Chamberlain, D. A., & Shamberger, C.(2010). Co-teaching: An Illustration of the Complexity of Collaboration in Special Education. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 20(1), 9-27.
- Fulmer, R. M.(1997). The evolving paradigm of leadership development. *Organizational Dynamics*, 25(4), 59-72.
- Hackman, J. R.(1980). Work redesign and motivation. *Professional psychology*, 11(3), 445.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J.(2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 389-399.
- Holland, J. L.(1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources.
- Judge, T. A.(1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational behavior*, 44(1), 32-54.
- Kaiser, H. F.(1974). An index of factorial simplicity. *psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kline, R. B.(2011). Principles and practice of structural equation modeling (3. Baski). New York, NY: Guilford, 14, 1497-1513.
- Kristof, A. L.(1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- 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.
- London, M., & Mone, E. M.(1999). Continuous learning. Pulakos (Eds.), The changing nature of performance: *Implications for staffing, motivation, and development*, 119-153.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R.(2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64.
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of management*, 18(1), 33-43.
- Merenda, P. F.(1997). A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(3), 156-164.

- Moogk, D. R.(2012). Minimum viable product and the importance of experimentation in technology startups. *Technology Innovation Management Review*, 2(3).
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R.(1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology*, 79(4), 475.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J.(1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of vocational behavior*, 31(3), 268-277.
- Nolan, C. T., & Garavan, T. N. (2016). Human resource development in SMEs: A systematic review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 18(1), 85-107.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F.(1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Ostroff, C.(1993). The effects of climate and personal influences on individual behavior and attitudes in organizations. *Organizational behavior and human decision processes*, 56(1), 56-90.
- Ries, E.(2011). The lean startup: How today's entrepreneurs use continuous innovation to create radically successful businesses. *New York*. NY: Crown Books
- Schneider, B.(1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- Schneider, B., Smith, D. B., Taylor, S., & Fleenor, J.(1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 462.
- Spreitzer, G. M.(1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., & Quinn, R. E.(2001). A company of leaders: Five disciplines for unleashing the power in your workforce.
- Szilagyi, A. D., & Wallace, M. J.(1990). Organizational behavior and performance.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A.(1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of management review*, 15(4), 666-681.
- Tom, V. R.(1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Tripathi, N., Seppanen, P., Boominathan, G., Oivo, M., & Liukkunen, K.(2019). Insights into startup ecosystems through exploration of multi-vocal literature. *Information and Software Technology*, 105, 56-77.
- Twenge, J. M. (2013). Teaching generation me. *Teaching of Psychology*, 40(1), 66-69.
- Van Oyen, M. P., Gel, E. G., & Hopp, W. J.(2001). Performance opportunity for workforce agility in collaborative and noncollaborative work systems. *lie Transactions*, 33, 761-777.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W.(1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel psychology*, 44(2), 333-352.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A.(1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of management journal*, 41(5), 540-555.
- West, S. G., Taylor, A. B., & Wu, W.(2012). Model fit and model selection in structural equation modeling. *Handbook of structural equation modeling*, 1, 209-231.

A Study on the Structural Relationships of Empowerment, Continuous Learning Activities, and Collaboration in the Effects of Person-Organization and Person-Job Fit on Task Performance : Focusing on Employees in Startups with an Agile Organizational Culture

Han, Chae-yeon¹⁾

Ha, Gyu-young²⁾

Abstract

The purpose of this study is to examine the structural relationships of empowerment, continuous learning activities, and collaboration in the effects of person-organization fit and person-job fit on task performance among employees of early-stage startups with less than 7 years of experience that have an agile organizational culture. To achieve this purpose, we developed a research model and established hypotheses based on theoretical review and the results of prior research. Data were collected from employees working in startups with less than 7 years of experience that have an agile organizational culture, and a total of 204 responses were utilized for the final analysis. Before hypothesis testing, we examined the characteristics of the sample, conducted confirmatory factor analysis to assess measurement model fit, tested convergent and discriminant validity and analyzed reliability. After confirming the goodness of fit of the structural equation model, it tested the hypotheses, including mediating effects, based on the results of the structural equation model analysis. The results show that person-organization fit has a significant positive effect on empowerment, continuous learning activities, and collaboration. Similarly, person-job fit was found to have a significant positive effect on empowerment, continuous learning activities, and collaboration. However, it was found that empowerment did not have a statistically significant effect on task performance, while continuous learning activities had a significant and negative effect on task performance. Finally, collaboration was found to have a significant positive effect on task performance, and the mediation analysis results indicated that collaboration had a mediating effect on the relationship between person-job fit and task performance. Based on the findings of this study, it discussed the significance of the study and theoretical and practical implications. It also discussed limitations of the research and suggested directions for future research.

Keyword: startup, person-organization fit, person-job fit, empowerment, continuous learning activities, collaboration, task performance

1)First Author, Ph.D. candidate, Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University Graduate School, hancy00@korea-lab.co.kr

2)Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Industrial Psychology, Kwangwoon University, stella1221@kw.ac.kr

제1 저자 소개

- 한채연(Han, Chae-yeon)
- 광운대학교 일반대학원 산업심리학과 박사수료

교신 저자 소개

- 하규영(Ha, Gyu-young)
- 광운대학교 산업심리학과 조교수