creative commons

COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

교육학 석사 학위논문

대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계

The Relationships among Person-Environment Fit, Information-seeking Behavior, Job Crafting, and Organizational Socialization of Experienced Newcomers in Large Corporations

2015년 8월

서울대학교 대학원

농산업교육과

이 지 윤

국문초록

대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계

교육학 석사 학위논문

서울대학교 대학원, 2015년

이지윤

이 연구의 목적은 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계를 구명하는 데 있다. 이 연구 목적을 달성하기 위해 첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준을 구명하고, 인구통계학적 특성에 따른 차이를 분석하였다. 둘째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조의 영향력을 분석하였다. 셋째, 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과를 검증하였다.

이 연구의 연구 대상은 대한상공회의소에서 제공하는 30대 그룹의 본사 및 계열사의 경력 입사자로서 동일한 직무를 3년 이상 수행한 후 새로운

조직에 입사하여 3년 미만으로 근속한 자였다. 표본은 600명이었다. 조사도구는 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동, 및 직무 재창조로 구성된 설문지를 사용하였다. 자료 수집은 2015년 4월 1일부터 4월 13일까지 설문지를 통해 이루어졌으며, 30개 대기업에 600부를 배포하여 총 361부(회수율 60.1%)의 설문을 회수하였다. 질문지에서 불성실 응답이나 한 문항이라도 응답하지 않은 설문 24부를 제외하고 이상치로 판단되는 34부를 제거하여 최종적으로 303부(유효회수율 50.5%)의 자료를 분석에 활용하였다. 자료의 분석은 Window SPSS 18.0 통계프로그램을 사용하여 기술통계, t-test와 ANOVA, 중다회귀분석, 매개변인분석을 실시하였다.

이 연구를 통해 도출된 결과를 연구문제를 중심으로 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 보통보다 조금 높은 수준이었다. 둘째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장에 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급 등 시간과 관련된 인구통계학적 변인에 따라 유의한 차이가 있으며, 이들 변인의 수준이 높아질수록 조직사회화 수준도 높아졌다. 셋째, 중다회귀분석 결과 개인-환경 적합성과 직무 재창조는 조직사회화에 유의한 정적인 영향을 주고, 직무 재창조는 조직사회화에 가장 큰 영향을 주었다. 정보추구행동은 조직사회화에 유의한 부적인 영향을 주었다. 넷째, 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동은 매개하지 않고, 직무 재창조가 매개하는 것으로 나타났다.

이 연구의 결과에 따른 결론은 다음과 같다. 첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 대기업 경력 입사자가 경험을 축적한 시간과 관련이 있다. 둘째, 개인과 환경 간 상호적합성이 높을 때 경력 입사자는 조직과 직무에 대해 더 잘 적응할 수 있다. 셋째, 경력 입사자의 적응을 위해서는 개인이 정보를 찾도록 내버려 두기보다 조직이 주도적으로 정확한 정보를 제공하려는 노력이 필요하다. 넷째, 경력 입사자의 조직사회화에는 정보를 습득하는 것 자체보다 정보를 어떻게 해석하고 어떤 의미를 도출하느냐가 훨

씬 더 중요하게 작용한다.

이 연구의 결론을 토대로 인적자원개발 분야의 실천과 연구를 위해 다음 사항을 제언한다. 우선 실천 측면에서는 첫째, 조직의 사명과 가치를 경력 입사자에게 명확하게 전달한다. 둘째, 경력 입사자가 담당하는 직무와 과업이 담고 있는 목적과 가치, 경력 입사자의 노력과 성과가 미치는 긍정적 영향력을 전달해 준다. 셋째, 경력 입사자의 직무 재창조를 돕기 위하여 경력 입사자에게 새로운 조직에 대한 긍정적인 이미지를 심어줄 수 있는 상사와 멘토 등의 심리 이해, 대화 기술 등 역량이 향상되어야 한다.

다음으로 연구 측면에서는 첫째, 조직사회화에 영향을 주는 개인의 과거 조직 및 직무 경험에 대해 탐구해야 한다. 둘째, 정보추구행동 이후 조직사회화를 촉진 혹은 저해하는 경력 입사자의 심리적 요인을 탐구해야 한다. 셋째, 경력 입사자와 타인 간의 관계와 그로부터 경력 입사자가 받는 영향을 구명해야 한다.

주요어: 조직사회화, 개인-환경 적합성, 정보추구행동, 직무 재창조, 매개변인분석

학번: 2011-21202

목 차

Ⅰ. 서론 ····· 1

1. 연구의 필요성 ····· 1

2. 연구의 목적 ····· 5

3. 연구의 문제 ····· 6

4. 용어의 정의 ····· 7

5. 연구의 제한 ····· 9

Ⅱ. 이론적 배경 ····· 10

1. 경력 입사자 ····· 10

2. 조직사회화 ····· 16

3. 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조 ····· 24

4. 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및
직무 재창조의 관계 ····· 52

Ⅲ. 연구 방법 ····· 60

1. 연구모형 ····· 60

2. 연구대상 ····· 61

3. 조사도구 ····· 63

4. 자료수집 ····· 71

5. 자료분석 ····· 72

Ⅳ. 연구 결과 ····· 77

1. 응답자의 일반적 특성 ····· 77

2. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 수준 ····· 82

3. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 영향관계 ····· 88

4. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과 ····· 94

5. 논의 ····· 97

Ⅴ. 요약, 결론 및 제언 ····· 102

1. 요약 ····· 102

2. 결론 ····· 106

3. 제언 ····· 108

참고문헌 ····· 111

부록 ····· 145

표 목 차

〈표 Ⅱ-1〉 입사자의 조직사회화에 대한 연구의 연구대상 ····· 11

〈표 Ⅱ-2〉 조직사회화 측정도구 ····· 22

〈표 Ⅱ-3〉 입사자의 주도적 행위 분류 ····· 37

〈표 Ⅱ-4〉 직무 재창조의 유형 ····· 47

〈표 Ⅱ-5〉 정보추구행동의 유형과 조직사회화의 효과성간의 관계 · 54

〈표 Ⅱ-6〉 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및
직무 재창조의 관계에 대한 선행연구 종합 ····· 59

〈표 Ⅲ-1〉 30대 그룹 현황 ····· 62

〈표 Ⅲ-2〉 설문지 구성 ····· 63

〈표 Ⅲ-3〉 개인-환경 적합성 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수64

〈표 Ⅲ-4〉 정보추구행동 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수 ····· 66

〈표 Ⅲ-5〉 직무 재창조 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수 ····· 68

〈표 Ⅲ-6〉 조직사회화 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수 ····· 70

〈표 Ⅲ-7〉 연구문제별 통계분석 방법 ····· 72

〈표 Ⅳ-1〉 응답자의 일반적 특성 ····· 77

〈표 Ⅳ-2〉 관찰변인의 수준 ····· 79

〈표 Ⅳ-3〉 성별에 따른 조직사회화의 수준 ····· 81

〈표 Ⅳ-4〉 연령에 따른 조직사회화의 수준 ····· 81

〈표 Ⅳ-5〉 학력에 따른 조직사회화의 수준 ····· 82

〈표 Ⅳ-6〉 업종에 따른 조직사회화의 수준 ····· 83

〈표 Ⅳ-7〉 전체 경력기간에 따른 조직사회화의 수준 ····· 83

〈표 Ⅳ-8〉 현 직장 입사 전 경력기간에 따른 조직사회화의 수준 ··· 84

〈표 Ⅳ-9〉 현 직장 근속기간에 따른 조직사회화의 수준 ····· 85

〈표 Ⅳ-10〉 직급에 따른 조직사회화의 수준 ····· 86

〈표 Ⅳ-11〉 업종에 따른 조직사회화의 수준 ····· 86

〈표 Ⅳ-12〉 상관관계의 해석 기준 ····· 88

〈표 Ⅳ-13〉 인구통계학적 변인 및 관찰변인의 상관관계 ····· 89

〈표 Ⅳ-14〉 조직사회화에 대한 독립변인, 매개변인의
다중공선성 진단 결과 ····· 90

〈표 Ⅳ-15〉 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성과 정보추구행동,
직무 재창조의 중다회귀분석 결과 ····· 92

〈표 Ⅳ-16〉 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서
정보추구행동의 매개효과 ····· 94

〈표 Ⅳ-17〉 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서
직무 재창조의 매개효과 ····· 96

그 림 목 차

〔그림 Ⅱ-1〕 2014년 하반기 경력사원 채용 계획 중 채용할 경력 연차 ····· 13

〔그림 Ⅱ-2〕 다차원적 개인-환경 적합성 모형 ····· 29

〔그림 Ⅱ-3〕 개인-환경 적합성에 대한 자원보존관점 ····· 53

〔그림 Ⅲ-1〕 연구모형 ····· 60

I. 서론

1. 연구의 필요성

인간은 인생에 있어 누구나 주요한 변화를 거친다. 변화가 요구되는 시점을 전환점이라 부르며, 전환점은 위기와 기회를 동시에 가져온다(최윤식, 2014). 전환점에서 겪는 혼란을 극복하며 인간은 인지적 · 감정적으로 성숙한다(Erikson, 1950; Freud, 1905; Piaget, 1953). 다시 말해 인간은 양극단의 대립이 낳는 위기를 극복하는 여러 발달 과정을 거치며(Erikson, 1950) 동화, 조절, 평형화를 통해 새로운 환경에 적응한다(Piaget, 1953). 그리고 이런 과정을 거침으로써 인간은 한 차원 더 높은 인생철학으로 통합을 이루어 나가게 된다(Erikson, 1950).

이러한 전환의 하나가 직장의 이동이다. 경력사원은 스스로 더 좋은 조건의 직장을 찾아 이직을 하고 있으며(서울경제, 2009), 기업 차원에서도 경력사원의 채용은 증가하는 추세이다. 전체 기업 채용 중 경력사원 채용 비율이 2009년 이후 점차 증가하고 있으며(한국경영자총협회, 2014). 매출 상위 100대 기업은 채용 전체 인원에 대한 경력사원 비중이 42.2%나 될 정도로 대기업일수록 경력사원에 대한 수요가 크다(한국고용정보원, 2011).

직장을 옮긴 후 새로운 조직에서 타인과의 관계를 형성하는 것, 조직이 추구하는 가치 및 목표와 업무가 진행되는 방식 등을 이해하고 이를 수용하는 것 등이 경력사원이 극복해야 할 위기처럼 느껴질 것이다. 이러한 위기를 잘 넘기면 직장에서 적응하고 성과를 창출할 수 있는 기회를 얻게 된다. 그러나 경력사원이 새로운 조직에 사회화하는 데에는 여러 발달 이론이 제시하는 것과 마찬가지로 어려움이 따른다.

실제로 경력사원은 업무 지식, 기술 등 필요 역량을 갖추고 있지만 새로운 조직에서 안착하기가 쉽지 않다(삼성경제연구소, 2012). 한국경영자총협회(2012)의 신입·경력 채용 실태 특징 조사를 보면 경력 입사자의 1년 내 퇴사 비율은 16.3%로, 경력 입사자 100명 중 16명은 1년 내 퇴사하는 것으로 나타났다. 경력사원의 특징상 비중 있는 업무를 맡는 경우가 많아 신입 사원이 퇴사할 때에 비해 회사에 미치는 파급력이 더 클 수 있다(한국경제매거진, 2012)는 점을 고려할 때, 경력 입사자가 새로운 조직에 성공적으로 안착할 가능성을 확대하는 것이 필요하다.

새로운 구성원이 조직에 안착하는 과정과 결과를 다루는 연구 분야는 조직사회화이다. 조직사회화는 조직의 입사자들이 새로운 환경에 적응하고 조직의 구성원으로서 새로운 역할과 기능을 잘 수행하기 위해 필요한 행동, 태도, 기술을 학습하는 데 중점을 두는 과정이다(Fisher, 1986; Van Maanen, 1978). 경력 입사자는 과거의 경험을 바탕으로 새로 진입한 조직에서의 근무 환경을 평가하고, 이를 기초로 조직에 적응하기 위한 노력을 기울일 것이다. 따라서 과거의 근무 경험이 있는 사람들이 새로운 근무 환경에 적응하기 위한 정신적 절차를 연구하는 것이 가치가 있다(Carr, Pearson, Vest, & Boyar, 2006).

조직사회화에 앞서 개인과 환경과의 적합도를 살펴야 한다. 경력사원을 채용할 때 기업은 동종업계 대기업을 가장 선호하는 것으로 나타났다(대한상공회의소, 2011). 이는 동종 산업 내의 기업은 유사한 문화를 가질 것이라는 예측에도 일부 기인할 것이다. 그러나 그 조직이 속한 산업별로 문화가 다를 수도 있고(Deal & Kennedy, 1982), 동종 산업이라 하더라도 서로 다른 기업의 조직문화는 소속한 산업이 다른 기업 간의 조직문화만큼이나 서로 차이가 클 수 있다는 연구들이 있다(Buono, Bowditch, & Lewis, 1985). 즉 경력 입사자는 직무 경험을 이미 보유하고 있지만 새로운 조직이 추구하는 가치와 인간관계에 대해서는 다시 학습이 필요하다.

한편 조직사회화를 위한 주도적 역할에 대한 관점이 변화하였다. 과거에는 조직사회화를 조직 주도적인 과정으로 보았으나, 1990년대 이후에는 조직의 새로운 구성원이 스스로 조직에 적응하는 과정으로 본다(Adkins, 1995; Ashford, 1986; Ashford & Black, 1996; Ashford & Taylor, 1990; Jones, 1986; Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993; Morrison & Brantner, 1992; Ostroff & Kozlowski, 1992, 1993; Reichers, 1987; Saks, 1995). 최근의 연구들은 조직에 새롭게 진입한 사람들이 어떻게 새로운 조직에 대한 정보를 수집하고 이해하는지에 초점을 두고 있다(Jex & Britt, 2008). 정보를 수집하는 것은 정보추구행동이다. 정보추구행동은 조직사회화에 있어 입사자가 활용할 수 있는 주도적 행위 중 하나로서 입사자들이 새로운 정보를 습득하고 이를 통합하는 활동이다(Bauer, Morrison, & Callister, 1998; Saks & Ashforth, 1997). 사회화 과정에서 개인은 적극적으로 필요한 정보를 찾아내며 자신과 조직의 기대 수준을 조정해 간다. 조직에 진입하면서 현실적 충격을 경험하고, 그로 인한 불안과 갈등을 감소시키기 위해 적극적으로 다양한 정보를 탐색하는 것이다(King, Xia, Quick & Sethi, 2005; Miller & Jablin, 1991).

정보를 수집하는 것 외에, 새로운 조직에 적응하기 위해서는 조직에 대한 이해를 향상하고 자신을 변화하는 과정이 필요하다. 조직 진입 단계에서 입사자는 조직에 적응하기 위해 스스로의 태도를 바꾸는 등 인지적 적응 활동을 시작한다(Cooper & Fazio, 1984; Festinger, 1957). 이러한 인지적 적응 활동 중 하나가 직무 재창조이다. 직무 재창조란 개인이 자신의 일을 물리적, 인지적, 관계적 측면에서 이해하고 개인이 자신의 일에 자신의 흥미와 재능을 반영하고 의미를 형성하는 과정이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 자신의 과업의 수를 변경하거나, 과업에 관련된 대인관계의 질과 양을 변경하거나, 과업에 대한 자신의 인지적 범위를 변경한다. 즉 조직 내에서의 자신의 역할을 변화하고(Katz & Kahn, 1996; Van Maanen & Schein, 1979) 직무 환경을 변경함으로써(Bretz & Judge,

1994) 자신과 조직의 상호간 유사성을 향상해 나간다(Wheeler, Halbesleben, & Shanine, 2013).

이러한 점을 종합하면 경력 입사자는 새로운 조직에 진입할 때 과거의 경험을 바탕으로 자신과 환경간의 적합성을 평가하고 어떤 행위를 실천할 것을 결정할 것이며, 결과적으로 직무와 조직에 대해 학습하고 이에 적응하는 정도에도 차이가 발생할 것임을 기대할 수 있다. 따라서 이 연구는 경력 입사자의 개인-환경 적합성에 대한 인식이 정보추구행동과 직무 재창조에 영향을 주고, 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 사회화 간의 관계에 정보추구행동과 직무 재창조가 매개변인으로서 관여하는 현상을 연구하였다. 한편 대기업일수록 채용에서 경력사원에 대한 수요가 더 높다는 점에 착안하여 대기업에 입사한 경력사원을 대상으로 이 연구를 진행하였다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계를 구명하는 것이다. 이 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 수준을 구명한다.

둘째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조의 영향력을 구명한다.

셋째, 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과를 검증한다.

3. 연구의 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위해서 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 수준은 어떠한가?

연구문제 1-1. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 수준은 어떠한가?

연구문제 1-2. 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 응답자의 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타나는가?

연구문제 2. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조가 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?

연구문제 2-1. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성이 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?

연구문제 2-2. 대기업 경력 입사자의 정보추구행동이 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?

연구문제 2-3. 대기업 경력 입사자의 직무 재창조가 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?

연구문제 3. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동과 직무 재창조가 매개하는가?

연구문제 3-1. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동이 매개하는가?

연구문제 3-2. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 직무 재창조가 매개하는가?

4. 용어의 정의

가. 경력 입사자

경력 입사자는 동일한 직무를 3년 이상 수행한 후 새로운 조직에 입사하여 3년 미만으로 근속한 자이다.

나. 조직사회화

조직사회화란 개인의 역할 변화에 따라 요구되는 개인 역할 및 조직문화 전반을 개인과 조직의 상호작용을 통해 학습하는 과정이다(송민철, 김진모, 2013). 이 연구의 목적에 따라 직무수행 숙달, 조직의 목적과 가치, 대인관계 측면만을 활용하여 측정한다. 이 연구에서는 Chao et al.(1994)의 조직사회화 측정도구의 일부를 사용한 송민철, 김진모(2013)의 측정도구의 18문항에 응답한 점수이다.

다. 개인-환경 적합성

개인-환경 적합성이란 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성을 의미한다. 개인-조직 적합성은 조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인의 그것과 일치되거나 적합한 정도이다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 개인-상사 적합성은 개인과 작업 환경간의 2인 관계(dyadic relationships)에 있어서 직속상사와 부하간의 적합성의 정도이며 목표(Witt, 1998), 가치(Colbert, 2004), 성격(Schaubroeck & Lam, 2002), 전반적 특성 측면에서 적합성을 나타낸다. 개인-동료 적합성은 상사 적합성과 마찬가지로 목표, 가치, 성격, 전반적 특성 측면에서 팀 동료들과의 적합성을 의미한다(성지영, 박원우, 윤석화, 2008). 이 연구에서는 Saks & Ashforth(1997)의 개인-조직 적합성 4개 문항 척도를 상사, 동료에 맞게

각각 수정한 성지영 외(2008)의 12개 문항에 응답한 점수이다.

라. 정보추구행동

정보추구행동은 정보를 얻기 위한 입사자의 주도적 행위이다(Morrison, 1993). 조직의 입사자들이 주도성을 발휘하는 방법 중 하나는 정보를 습득하려 노력하는 것이다(Ashford & Taylor, 1990; Louis, 1980; Miller & Jablin, 1991). 정보는 불확실성을 감소시킴으로써(Berger, 1979; Lanzetta, 1971) 입사자가 자신이 속한 환경을 이해하고 예측하며 통제하는 데 도움을 준다. 정보추구행동은 일반적으로는 제공되지 않는, 조직에 적응하고 직무 기술을 향상할 수 있는 정보를 얻는 데 도움이 된다(Dirsmith & Covaleski, 1985; Jablin, 1984). 이 연구에서는 Morrison(1993)의 측정도구 중 사회적 피드백추구행동과 기술적 정보추구행동을 선택하여 사용한 유지운, 탁진국(2012)의 14개 문항에 응답한 점수이다.

마. 직무 재창조

직무 재창조는 개인이 자신의 일을 물리적, 인지적, 관계적 측면에서 이해하고 개인이 자신의 일에 흥미와 재능을 반영하고 의미를 형성하는 과정이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이 연구에서는 직무 재창조의 본래의 정의와 중요 요소를 반영한 Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구를 한국화한 임명기, 하유진, 오동준, 손영우(2014)의 15개 문항에 응답한 점수이다.

5. 연구의 제한

연구 대상의 표집에 있어, 경력직 입사자 전부를 파악하기 어려워 전수조사를 하기는 현실적인 제약이 있으므로, 조사의 용의성을 고려하여 유의표집방법을 활용하였다. 때문에 연구 결과를 모든 경력직 입사자의 조직사회화로 일반화하는데 신중을 기할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 경력 입사자

조직에 새롭게 진입한 사람들을 대상으로 하는 조직사회화와 입문교육 연구에서는 ‘신입사원’이 주요 연구 대상이 된다(Chow, 2002; Fisher, 1986; 박경규, 윤종록, 임효창, 1999; 오진주, 김진모, 2013). 그런데 신입사원이라는 개념은 조직에 대한 경험과 직무에 대한 경험을 기준으로 구분할 때 모호함이 있다. 신입사원은 주로 과거의 근무 경험이 전혀 없는 사람으로 정리되는데(오진주, 김진모, 2013) 이는 신입사원이 직장생활을 처음 시작하는 사람으로 조직과 직무에 대한 경험과 지식이 거의 없음을 의미한다.

한편 경력사원이 이직한 경우, 경력사원은 그 조직에 대한 경험은 없을지라도 일반적인 조직생활을 이미 일정 기간 경험하였으며, 담당할 직무에 대해서도 어느 정도 숙달이 되어 있다. 따라서 이러한 경력사원은 새로운 조직에서 ‘신입사원’으로 표현되기 어려우므로, 조직에 진입한 자라는 의미의 ‘입사자’에 과거의 근무 경험이 있다는 의미의 ‘경력’을 추가하여 ‘경력 입사자’라고 표현하겠다.

가. 입사자

입사자(organizational newcomer)는 조직에 새롭게 진입한 사람 혹은 신입사원을 의미한다. 일반적으로 문헌에서는 입사자가 아닌 사람들을 정직원(regular member), 고참(oldtimer), 베테랑(veteran), 재직자(incumbent), 내부자(insider) 혹은 사회화 중개인(socialization agent)으로 정의하고 있다(Rollag, 2004: 856). 연구자들은 입사자를 주로 초보 근

로자(neophyte worker)를 중심으로 연구해 왔다(Carr et al., 2006).

입사자는 새로운 조직에 적응해야 할 뿐 아니라 새로운 조직의 전통, 절차, 자원들에 대해 기존 직원보다 덜 익숙하기 때문에(Rollag, 2004) 그 자체로 불안정한 상태이다(Nadel, 1957). 조직 진입 단계에서 입사자는 새로운 조직을 선택한 것이 옳은 선택이었는지 판단하기 위해 공식적 과업 요구뿐 아니라 새로운 역할에 대한 암묵적인 기대를 학습하며, 이 과정에서 '현실에 대한 충격(reality shock)', '문화 충격(culture shock)'을 경험한다(Forbes & Piercy, 1991). 이러한 충격은 학교 졸업 후 첫 직장에 진입할 때 발생하기도 하지만(Louis, 1980), 경력사원이 완전히 새로운 조직 문화로 옮겨 갈 때에도 발생한다(Sathe, 1985). 이 점은 새로운 조직에 입사하는 측면에서는 경력사원이나 신입사원이 같은 어려움을 겪는 것을 시사한다.

<표 Ⅱ-1> 입사자의 조직사회화에 대한 연구의 연구대상

근속기간	연구자
3개월 ~ 6개월 미만	Morrison(1993), Bauer & Green(1998), 유지운, 탁진국(2012)
3개월 ~ 24개월 이하	윤종록, 김형철, 유희찬(2006)
3년 미만	오진주(2014), 주홍석(2014), 하지민(2012)

입사자의 적응에 대한 연구를 살펴보면, 장서영, 장원섭(2008)은 노동시장 및 경력이동상황 측면에서 개인이 입사 후 조직생활 및 업무수행에 적응하고 초기 이직에 따른 경력 불안정을 어느 정도 해소하기 위해서는 최소한 3년 정도의 기간이 소요되는 것으로 보고 있다. 주홍석(2014)은 문헌고찰을 통해 일반적으로 신입사원이 직무와 조직에 적응하는데 1년에서 3년 정도 소요되는 것으로 보고 있다고 결론 내렸다. 또한 입사자의 조직사회화에 관한 연구는, 초기에는 입사 후 3개월에서 6개월 정도 근무한 직원을 대상으로 하였으나 최근에 이르러서는 3년 미만의 직원을 대상으로 한다. 따라서 이 연구는 입사자를 조직에 진입한 후 근속기간이 3년 이내

인 사람으로 정의한다.

나. 경력사원

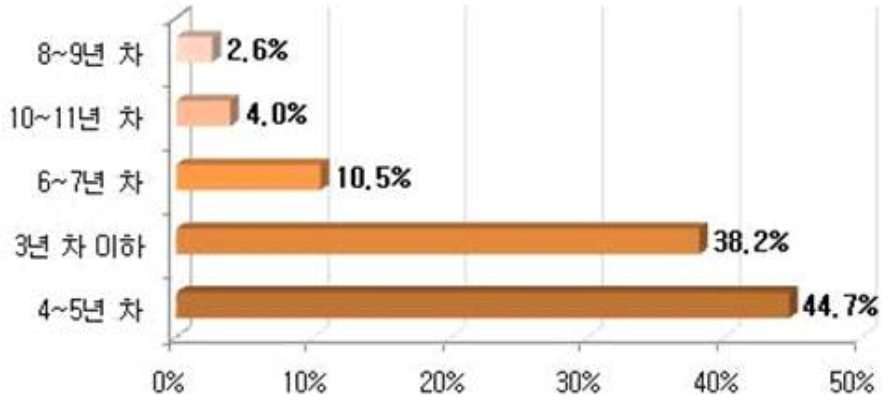
경력사원(veteran worker; experienced worker)과 신입사원의 구분 기준인 과거 근무 경험에는 기준이 기업마다 다르고, 경력사원이나 신입사원에 대한 정의도 연구자마다 다르다. 따라서 선행연구에서 다루어진 신입사원에 대한 개념을 살펴봄으로써 경력사원의 개념을 정의하고자 한다.

오진주, 김진모(2013), 오진주(2014), 주홍석(2014)은 신입사원과 경력사원을 비교하여 개념과 특징을 정리하였다. 신입사원 혹은 초기경력자는 학교 교육으로부터 벗어난 후, 업무와 관련된 경험이 2~3년, 길게는 5년 미만인 자이다(박경규 외, 1999; 심우정, 2004; 장주희, 2005; 김소영, 장원섭, 김민영, 2007;). 또한 신입사원은 과거의 조직 경험이 전혀 없는 자이며, 스스로에 대해 정확한 인식을 하지 못한다(오진주, 2014). 조직에서의 학습과 적응이 가장 활발하게 일어나는 시기에 속한 신입사원은 조직문화에 적응하는 것에 어려움을 겪고 있으며, 자신의 미래 경력 계획에 대한 낮은 자기효능감 기대를 갖고 있다(대한상공회의소, 2011; 장서영, 장원섭, 2008).

신입사원과 달리, 경력사원은 조직에 대한 경험이 있으며 업무와 관련한 전문적 지식을 갖춘 자로, 5년 이상의 업무 관련 경력이 있으며, 스스로의 경력개발에 대한 욕구가 높은 특징을 가진 자이다(오진주, 김진모, 2013). 주홍석(2014)은 선행연구의 고찰을 통해 경력 입사자, 재직자와 구분되는 신입사원과 초기 경력자의 개념 및 특성을 근속기간적 접근, 경력적 접근, 특성적 접근에 따라 분류하고 신입사원이란 일반적으로 업무경력이 3년 내외인 자로서 입사 전 조직경험이 부족하여 입사 후 적응 과정에서 많은 어려움을 경험한다고 정리하였다. 신입사원을 입사 후 5년에서 길게는 10년까지 근무한 자로 정의한 연구도 있었으나(Feldman, 1981) 5년 이상 근

속한 사원을 대상으로 한 연구가 드물었다(주홍석, 2014).

한편, 경력사원 채용 현황을 보면 3년 초과 경력자가 가장 많다. 사람인(2014)이 186개 기업을 대상으로 실시한 '2014년 하반기 경력사원 채용 계획 조사' 결과 채용이 가장 많은 연차는 4~5년차(44.7%)였다. 뒤이어 3년 차 이하(38.2%), 6~7년 차(10.5%), 10~11년 차(4%), 8~9년 차(2.6%) 순이었다.



[그림 II-1] 2014년 하반기 경력사원 채용 계획 중 채용할 경력 연차(사람인, 2014)

선행연구와 경력사원 채용 현황을 검토한 결과, 이 연구에서는 경력사원은 동일한 직무를 수행한 경력이 3년 이상인 자로, 경력 입사자는 동일한 직무를 3년 이상 수행한 후 새로운 조직에 입사하여 3년 미만으로 근속한 자로 설정하였다.

다. 경력 입사자

경력 입사자(experienced newcomer)는 현재의 조직에서 수행하는 직업을 다른 회사에서 수행한 경험이 있는, 현 조직의 진입자를 의미한다(Beyer & Hannah, 2002; Carr et al., 2006; 삼성경제연구소, 2013). 경력 입사자는 신입 입사자와 구분되는, 이직을 하는 집단이 갖는 과거 직

장의 경험 등의 특성을 보인다. 예를 들어 삼성경제연구소(2013)는 경력 입사자의 조직 정착에 대한 연구에서 과거의 근무 경험이 많은 경력입사자는 풍부한 조직 경험으로 인해 새로운 조직에서도 잘 적응할 것으로 기대된다고 하였다.

Beyer & Hannah(2002)는 경력 입사자의 특징을 두 가지로 정리하였다. 첫째, 입사 전 근무 경험이 있는 입사자는 과거의 근무 경험을 바탕으로 새로운 근무 환경을 이해하다(Beyer & Hannah, 2002; Louis, 1980; Weick, 1995). 과거의 근무 경험은 개인이 경력을 추구하는 과정에서 쌓은 경험의 양으로(Tesluk & Jacobs, 1998) 어떤 것에 주목해야 하고 어떻게 의미를 형성해야 하는지를 결정하는 데 영향을 준다(Tyre & Von Hippel, 1997). Louis(1980)는 조직사회화는 과거의 경험과 역할 관계를 전환하는 과정이기 때문에, 조직사회화에 있어서 과거의 경험은 중요한 변인이 될 수 있다고 하였다.

Beyer & Hannah(2002), Louis(1980), Weick(1995)는 과거의 근무 경험과 효과적인 사회화 간 정적인 관계가 있을 것이라고 하였다. 경력 입사자는 과거의 근무 경험을 통해 어떤 행동들이 특정 환경에서 적합하고, 의사결정과 관련된 주요 인물인지, 어떤 행동이 보상을 받는지 등에 대한 배경 지식을 가지고 있기 때문이다. 배경 지식은 개인이 대부분의 환경이 제공하는 저항하기 힘든 자극을 평이하게 만들어 주고(Lord & Foti, 1986) 개인이 새로운 과업을 더욱 빠르게 학습할 수 있게 돕는다(Gioia & Manz, 1985).

한편 과거의 근무 경험이 조직사회화에 부적인 영향을 미친다는 주장도 있다. Morrison, Ross, & Kemp(2007)에 따르면 과거의 경험은 새로운 조직에서 과업에 대한 자신감의 근원이 될 수 있으나, 자신의 경험에 비추어 학습을 하는 성인학습자의 특성으로 인해 조직의 가치나 목적, 비전을 학습하는 데 걸림돌이 될 우려도 있다. Morrison & Brantner(1992)는 같은 조직 내에서 최근에 승진한 사람들이 직무 역할과 과업을 학습하는 과

정을 연구하여 이전의 유사 근무 경험이 그 직무를 학습하는 것과 부정적인 직접 관계가 있음을 실증하였다. Adkins(1995)는 정신건강상담가들의 적응에는 이전의 경험이 거의 영향이 없었으나 일반적으로는 경험이 적응을 방해함을 발견하였다. 그에 따르면 그 원인은 '잘못된 자신감'으로, 과거 유사한 환경에서 겪은 경험은 입사자가 '공식적인 지시와 조직적인 단서에 덜 신경을 쓰게' 만든다(Adkins, 1995: 856).

Beyer & Hannah(2002)가 정리한 경력 입사자의 두 번째 특징은 근무 경험이 있는 입사자는 사회화 과정을 거치며 새로운 상황에 의미를 부여하는 데 적극적이라는 점이다(Beyer & Hannah, 2002; Feldman & Brett, 1983). 이러한 적극성은 이전의 개인 정체성을 유지하고 활성화하게 한다(Brett, Feldman, & Weingart, 1990). 이전 경험이 있는 입사자는 사회화 과정에서 새로운 조직에 관련된 정보에 노출될 때 이전 지식을 조직과 직무에 관련된 내용과 통합하려고 한다(Beyer & Hannah, 2002).

그러나 이와 달리 국내 연구 결과 일부 경력 입사자는 새로운 조직문화에 대해 비판적인 태도가 있기도 하고(삼성경제연구소, 2012; 최나은, 2011) 새로운 조직의 구성원들의 업무 방식을 폄하하면서 빨리 적응하고 동화하려는 노력을 보이지 않을 수 있는 것(최나은, 2011)으로 나타났다.

종합하면 경력 입사자는 과거의 근무 경험을 갖고 있으며 이를 바탕으로 조직에 적응한다. 따라서 이 연구에서는 경력 입사자가 새로 진입한 조직에서 근무 환경을 평가하고 이를 기초로 사회화를 위한 노력을 기울이는 과정과 결과에 관한 변인 간의 영향관계를 연구하였다. 또한 과거의 근무 경험을 연구한 선행 연구는 근무 경험을 근무 기간과 같은 것으로 간주하여(Schmidt, Hunter, & Outerbridge, 1986; Schmidt, Hunter, Outerbridge, & Goff, 1988; Quinones, Ford, & Teachout, 1995) 근무 기간으로 측정하고 있다(Adkins, 1995). 따라서 경력 입사자의 인구통계학적 변인에 전체 경력기간, 현재의 조직에 입사 전 경력기간, 현재의 조직에 입사한 후 근속기간을 포함하였다.

2. 조직사회화

가. 조직사회화의 개념

새로운 조직에 진입한 후 개인은 반드시 새로운 환경을 이해하고 이에 대한 의미를 형성해야 한다(Louis, 1980). 이러한 과정이 조직사회화(organizational socialization)이다(Gruman, Saks, & Zweig, 2006). 조직사회화는 조직에 처음 들어온 사람이 업무와 업무 외의 사회적 지식을 획득함으로써 조직의 구성원으로서 행동할 수 있기까지의 과정이며(Fisher, 1986; Van Maanen & Schein, 1979), 이 과정을 통해 개인은 조직생활에 필요한 요령을 익혀나가고(Schein, 1968) 조직의 구성원으로 참여하기 위해 필요한 태도, 행동, 지식을 습득한다(Van Maanen & Schein, 1979). 국내에서는 고용정보원(2008)과 양혜현(1995)이 조직사회화를 조직의 외부인이었던 입사자가 조직의 내부 구성원이 되어가면서 조직의 규범, 가치관, 요구되는 행위, 역할 수행에 필요한 기술, 사회적 지식 등을 학습해 가는 과정으로 정의한다.

새로운 조직에 적응하는 것은 과거의 오래된 행동 패턴으로부터 멀어지는 과정이기도 하다(Adkins, 1995, Katz, 1980; Louis, 1980). 근무 중인 조직에서 사회화 과정을 거치면서 개인의 관점과 가치는 시간이 지남에 따라 변화한다(Chatman, 1991). 새로운 조직에 진입한 후 변화된 환경 조건에 적응하기 위해 개인은 행동을 바꾸는 데 필요한 유연성을 유지해야 한다. 새로운 습관을 갖고 역량을 개발할 뿐 아니라 근무 환경 내의 새로운 사람들과 교류하고 과거의 행동 습관을 버려야 한다(Schein, 1968). 사회화로 습득된 경험은 그 개인이 조직에 남아 있는 동안 그의 인식, 행동, 태도에 영향을 주는데(Morrison, 2002), 이것은 사회화의 목표이자(Anderson & Ostroff, 1997), 조직문화가 유지되는 가장 기본적인 방법이기도 하다(Bauer et al., 1998).

이러한 점을 고려할 때, 사회화는 학습을 동반한다. Ostroff & Kozlowski(1992), Chao et al.(1994), Saks & Ashforth(1997) 등 많은 조직사회화 연구가 사회화를 학습 과정으로 보고, 입사자들이 효과적인 조직 구성원이 되기 위해 조직에 동화하면서 실제로 학습하는 것에 초점을 두고 있다.

나. 조직사회화의 하위요인

조직사회화 이론에는 두 가지 연구 분야가 있다(Chao et al., 1994). 첫 번째 분야는 조직사회화의 과정으로, 입사자가 조직에서 생산적인 직원이 되기 위해 학습하면서 지나는 단계(Feldman, 1976), 혹은 전략(Van Maanen & Schein, 1979; Feldman, 1976; Jones, 1986; Van Maanen, 1978)이다.

두 번째 분야는 조직사회화의 내용이다(Chao et al., 1994; Cooper-Thomas & Anderson, 2006; Mitus, 2006; Fisher, 1986). 내용에 대해 학자마다 다양한 의견을 제시하고 있다. 예를 들면, 개인이 조직에 진입하면서 학습하는 새로운 업무에 대한 지식, 조직이 지닌 가치, 문화(Van Maanen & Schein, 1979), 직무, 역할, 일대일 혹은 집단 내 관계, 조직(Ashforth, Sluss, & Saks, 2007), 혹은 수행하는 직무에 숙련되어 있는지 여부, 직무와 조직 내에서 사용되는 언어, 조직의 정책, 조직의 목적과 가치, 역사(Chao et al., 1994)이다.

조직사회화의 내용은 입사자의 적응을 이해하는 중요한 요소가 된다(Klein & Heuser, 2008). 학습할 내용에 집중하는 것은 사회화에 대한 직접 측정을 가능하게 한다(Bauer et al., 1998). 성공적인 사회화를 위해 필요한 내용을 학습하는 것은 그 내용과 그에 대해 자신이 부합하는지 판단하는 기반이 되기 때문이다.

이 연구는 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조에 따른 조직사회화를 구명하므로, 조직사회화는 필요한 내용을 학습했는지를 판단해야 한다. 따라서 이 연구에서는 사회화를 학습 결과인 내용으로 측정하였다.

다. 조직사회화의 측정

1) Chao et al.(1994)의 측정도구

Chao et al.(1994)는 사회화 과정을 측정하는 여섯 영역을 조직의 목적과 가치, 조직 언어, 조직 내 정치, 역사, 직무수행 숙달, 대인관계로 분류하였다.

가) 조직의 목적과 가치

조직의 목적과 가치는 직원의 조직에 내재되어 있는 비공식적이고 암묵적인 기준뿐 아니라 공식적인 목적과 가치를 이해하고 정의하는 것을 의미한다. Chao et al.(1994)에 의하면 조직의 목적과 가치는 개인과 조직 사이의 연계를 구성하고 더 나아가서는 개인의 직무를 규정한다. 입사자는 조직의 목적과 가치를 알지 못하면 그를 수용하지 못하므로, 목적과 가치 영역은 효과적인 사회화에 중요하다.

나) 조직 언어

조직 언어는 직무상 요구되는 기술적 언어뿐 아니라 해당 조직에 한정하여 사용되는 약어, 은어, 전문어를 개인이 이해하고 있는 정도이다. 입사자는 조직 내 다른 구성원과 효과적으로 의사소통하고, 타인으로부터 얻은 정보를 이해하기 위하여 조직에서만 사용되는 특수한 언어를 이해해야 한다(Manning, 1970).

다) 조직 내 정치

조직 내 정치에 대한 사회화는 조직에서의 공식적, 비공식적 업무 관계와

권력 구조에 관련된 정보를 습득하는 것이다. 새로운 직무 혹은 조직을 효과적으로 학습하고 이에 적응하는 것은, 타인에 비해 지식이 많고 더 많은 권력을 쥔 사람이 누구인지를 파악할 때 더욱 효율적으로 이루어질 수 있다(Louis, 1980; Pfeffer, 1981). Feldman(1981)은 집단 간 충돌을 해결하는 방법을 찾아내는 것이 사회화의 중요한 요소라고 하였으며, Fisher(1986)는 조직사회화는 집단의 문화 내에서 일하는 법과 정치적인 행동에 대처하는 방법을 학습한다고 하였다.

라) 역사

역사는 조직의 전통, 관습, 신화, 의식이다. Ritti & Funkhouser(1987)는 조직의 전통, 관습, 신화, 의식이 어떤 방식으로 문화 관련 지식을 전달하고 조직 구성원 사이에서 영속되는지를 묘사하였다. 조직 구성원의 개인적 배경뿐 아니라 역사에 대해 알고 있는 것은 특정 상황에서 어떤 행동이 적절한지, 혹은 부적절한지를 학습하는 데 도움이 된다(Schein, 1968).

마) 직무수행 숙달

직무수행 숙달은 직무에 관련된 과업을 완전하게 학습하는 것을 의미한다. 일상적인 문제를 해결하는 것뿐 아니라 과업 책임, 세부과제, 우선순위를 이해하는 것 등을 포함한다. Feldman(1981), Louis(1980)의 사회화 단계모형에 따르면 새로운 직무를 담당하는 초기 몇 달 동안 직원은 그 직무를 수행하는 데 필요한 과업을 학습하고 조직에서의 역할을 명확히 이해하는 데 집중한다. Ostroff & Kozlowski(1992)의 연구는 과업과 역할에 관련된 정보는 입사자에게 가장 의미 있는 정보이며, 특히 조직에 진입하는 첫 몇 달은 더욱 그러함을 보여준다.

바) 대인관계

대인관계는 조직 내 구성원과의 업무관계이다. 사회화가 조직 내 구성원과의 성공적이고 만족스러운 업무관계를 형성한다는 개념은 사회화 관련 문헌의 주요 주제이다(Feldman, 1976; 1981; Fisher, 1986; Louis,

1980; Reichers, 1987; Schein, 1968; Van Maanen, 1975). Fisher(1986)는 옳은 행동을 하는 사람이나, 조직, 작업집단, 직무에 대한 것을 알려줄 사람을 찾는 일이 사회화의 중요한 역할을 한다고 제안하였다. 업무로 인한 상호작용과 구조적으로 결정된 조직 내에서의 관계뿐 아니라 성격적 특성, 집단 역학, 업무 외적 흥미의 유사성에 의해서도 개인의 사회적 기술과 행동이 조직 내 다른 구성원에게 수용되는지 여부가 달라질 수 있다.

Chao et al.(1994)는 1988년부터 1991년까지 진행한 연구에서 여섯 영역을 34개 문항으로 구성한 측정도구를 사용하였다. 1(전혀 아니다)부터 5(매우 그렇다)로 리커르트 5점 척도로 응답하도록 하였다. 신뢰도 계수는 .78 이상이었다.

2) Thomas & Anderson(1998)의 측정도구

Thomas & Anderson(1998)은 군 입대자의 사회화 과정에서의 정신적 계약의 변화를 측정하였다. 사회화 내용 영역을 (1) 사회, (2) 역할, (3) 상호지원, (4) 조직으로 분류하였다. 네 영역이 8개, 6개, 3개, 4개 문항으로 총 21개 문항으로 구성되어 있다. 사회 영역은 입사자들이 기존 재직자들에 수용되고 그들과 동지애를 느끼는 정도를 묻는다. 입사자들이 함께 일하고 훈련 중 함께 지내는 사람들과 집단을 형성하는 것을 구명한다. 역할 영역은 입사자가 기술을 완전히 습득하고 수행 요구를 이해하는 것을 구명한다. 상호지원 영역은 입사자들이 향후 경험할 수 있는 다양한 문제를 해결하기 위해 도움을 요청할 네트워크를 형성하는 것을 구명한다. 조직 영역은 조직의 구조적, 문화적 측면에 대한 지식이나 이에 대해 친숙함을 느끼고 있는지를 구명한다. 모든 질문은 리커르트 척도 1(전혀 아니다)부터 7(매우 그렇다)로 응답하게 되어 있다. Thomas & Anderson(1998)은 본 질문지를 두 번 활용하였는데, 각 영역의 신뢰도 계수는 1차 활용에서 .87, .82, .89, .78이었으며, 2차 활용에서 .93, .88, .81, .76이었다. 연구 결과

군 입대자의 조직에 대한 기대는 여러 영역에서 상승하였는데, 군대 생활에서 중요하게 고려되는 점에 대한 인식이 향상되었으며 이 인식은 기존 근무 중인 군인들이 갖는 조직 내부의 규범에 맞추어졌다. 또한 이러한 변화는 군대 생활에 대한 학습으로 예측되었다.

3) Haueter, Macan, & Winter(2003)의 측정도구

Haueter et al(2003)는 조직사회화를 세 영역으로 나누고 (1) 과업, (2) 집단, (3) 조직으로 분류하였다. 측정도구인 입사자 사회화 질문지(Newcomer Socializaiotn Questionnaire; NSQ)는 영역별 각 11개, 12개, 12개로, 총 35개 문항으로 구성되어 있다. 각 영역은 사실적 정보와 기대되는 역할 행동을 측정한다. 리커르트 척도 1(전혀 아니다)부터 7(매우 그렇다)로 응답하게 되어 있으며 신뢰도는 .94였다. 초기 타당성 검토에서 Haueter et al.(2003)는 그 척도가 직무 만족과 조직 몰입과 관계가 있으나 실제 수행과는 관련이 없을 수 있음을 밝혔다. Boswell, Shipp, Payne, & Culbertson(2009)는 Haueter et al.(2003)의 측정도구를 사용하여 사회화 수준과 직무 만족도 간의 관계를 연구하였다. 그들은 사회화가 직무 만족과 관계가 있음을 밝혔다.

4) Taormina(2008)의 측정도구

Taormina(2008)는 리더십, 조직문화, 조직사회화 등의 관계를 구명하였다. 이 조직문화에 Taormina(1994)가 개발하고 Taormina(2004)가 수정한 조직사회화목록(OSI; Organizational Socialization Inventory)을 사용하였다. Taormina(1994)는 사회화의 내용 영역을 (1) 훈련, (2) 이해, (3) 동료 지원, (4) 미래 전망으로 분류하고 측정도구를 영역별 다섯 문항, 총 20문항으로 구성하였다. 훈련 영역은 조직이 직원에게 직무기술을 제공하는 정도를 측정한다. 이해 영역은 직원이 조직의 운영 등을 이해하는 정도를 측정한다. 동료 지원은 다른 직원이 도움을 제공하는 정도를 측정한다. 미래 전망은 조직 내에서 주어지는 보상과 기회를 측정한다. 응답자들

은 각 질문이 소속된 기업에서의 사회화를 얼마나 잘 나타내고 있는지에 대해 응답해야 한다. 리커르트 7점 척도로 응답한다. Taormina(1994)가 개발한 측정도구의 신뢰도 계수는 영역별로 .76, .79, .81, .76이었으며, Taormina(2004)가 수정한 측정도구의 신뢰도 계수는 .76, .78, .72, .68이었다. Taormina(2008)에서의 신뢰도 계수는 .85, .69, .73, .70이었다. Taormina(1994)의 모형은 Chao et al.(1994)의 모형보다 다루는 구인이 적지만 조직사회화의 내용 영역과 리더십, 문화 간 관계를 측정하기 위해 사용될 수 있다(Taormina, 2004). Taormina(2008)의 연구 결과, 변혁자를 제외한 리더의 모든 행동은 조직사회화에 관계가 있으며, 특히 훈련 영역에서 그러하였다. 또한 조직문화와 조직사회화 간에도 관계가 있음이 구명되었다.

<표 Ⅱ-2> 조직사회화 측정도구

학자	조직의 문화·목적·가치	직무 요구	역할 특성
Chao et al. (1994)	조직의 목적과 가치 조직 언어 조직 내 정치 역사	직무수행 숙달	대인관계
Thomas & Anderson (1998, 1999)	조직	역할	사회 상호지원
Haueter et al. (2003)	조직	과업	집단
Taormina (2008)	이해 미래 전망	훈련	동료 지원

이상을 종합하면 그동안 제안된 사회화 연구 모형 간 내용 영역에는 개

념적으로 중복되는 부분이 많다(Simosi, 2010). 대체적으로 사회화에 대한 대부분의 정의에서 포함된 내용 영역은 조직의 문화·목적·가치, 직무 요구, 역할 특성이다(Ostroff & Kozlowski, 1992; Chao et al. 1994; Saks & Ashforth, 1997). 각 학자의 측정도구를 종합하면 <표 Ⅱ-2>와 같다.

이 연구에서는 조직사회화를 통해 구성원이 어떤 면에서 얼마나 변화되었는가를 측정하기 위해 조직사회화의 내용 영역을 측정하며, 앞서 제시한 Chao et al.(1994)의 조직사회화 측정도구를 활용한다. Chao et al.(1994)의 모형은 고용 초기에 적용하기 매우 좋은 모형이며(Klein & Weaver 2000; Wesson & Gogus, 2005) 가장 다양한 분야를 설명하고 실증적으로도 지지되는 사회화 내용 모형이기도 하다(Allen, McManus, & Russell, 1999; Klein, Fan, & Preacher, 2006; Klein & Weaver, 2000; Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005; Mitus, 2006; Hart, 2000; Saks & Ashforth, 1997). 많은 연구자들이 Chao et al.(1994)의 측정도구를 사용할 것을 권장하기도 하였으며(Cooper-Thomas & Anderson, 2006; Bauer et al., 1998; Saks & Ashforth, 1997) 그 측정도구를 타당화한 연구도 있다(Allen et al., 1999; King & Sethi, 1998; Klein & Weaver, 2000; Wesson & Gogus, 2005).

조직사회화의 내용에서 중복되는 영역은 Chao et al.(1994)의 틀에서 조직의 목적과 가치, 직무수행 숙달, 대인관계 영역에 해당한다. 따라서 이 연구에서는 조직사회화를 Chao et al.(1994)의 조직의 목적과 가치, 직무수행 숙달, 대인관계에 대한 학습으로 정의하고, Chao et al.(1994)의 측정도구 일부를 사용한 송민철, 김진모(2013)의 조직의 목적과 가치, 직무수행 숙달, 대인관계의 세 영역을 측정도구로 활용하였다.

3. 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조

조직사회화는 조직 내에서의 경험을 통해 일어나는 학습이다(Fisher, 1986; Klein & Weaver, 2000; Van Maanen, 1978). 학습은 경험에 기초한 연속적인 프로세스다. 지식은 학습자의 경험으로부터 나오고 또 시험을 받는다(Kolb, 1984: 27). 여기서 경험이란 성인기 학습에서 최고의 가치를 가진 자원이며(Lindeman, 1961: 6), '성인학습자의 살아있는 교과서'로서(Lindeman, 1961: 58) 학습의 토대이자 자극제가 된다(Boud, Cohen, & Walker, 1993). 우리는 어떤 것을 경험할 때 무언가를 하며 성과를 얻는다. 활동이 어떤 결과를 가져오고, 그 결과를 삶 속에 다시 반영하는 과정에서 우리는 무언가를 배운다(Dewey, 1917: 139).

경험을 통한 학습은 조직 내 학습을 다루는 연구에서도 논의된다. 일 기반 학습(Work-based Learning)에서 학습은 직장 내 존재하는 명시적인 지시사항과 가이드라인(형식지; explicit knowledge)뿐 아니라 실제 근로자들이 업무를 처리하면서 수행하는 암묵적 과정(암묵지; tacit knowledge)에 대해서도 일어나야 한다고 본다(Raelin, 2008). 또한 조직학습을 연구하는 학자들은 형식지뿐 아니라 암묵지가 타인과의 사회화를 통해 전이가 일어날 수 있다고 본다(Fenwick, 2001).

이 연구에서 조직사회화의 경험으로 연구된 변인은 정보추구행동이다. 정보추구행동은 입사자가 새로운 조직에서 하는 주도적 행위 중 하나이다. 주도적 행위는 현재의 상황, 자신, 혹은 그 모두를 변화하는 데 목적이 있는데(Parker & Collins, 2010), 그 중에서도 정보추구행동은 자아를 변화하는 데 관련이 있다(Cooper-Thomas & Burke, 2012). 직접적인 질문을 통한 정보추구는 역할 명확성(Gruman et al., 2006; Holder, 1996; Saks, Gruman, & Cooper-Thomas, 2011)과 관련이 있다. 다른 입사자, 동료, 상사로부터 얻는 피드백은 과업 숙달, 역할 명확성, 직무 수행(Saks & Ashforth, 1997)과 사회적 통합(Gruman et al, 2006; Saks et al.,

2011; Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000)에 정적인 영향을 준다. 입사자가 근무 환경을 관찰하는 것은 과업, 역할, 집단, 조직에 대한 학습을 촉진하며(Ostroff & Kozlowski, 1992) 조직의 역사, 목적과 가치, 언어, 성과, 정치적 이슈에 대한 이해를 증진한다(van der Velde, Ardts, & Jansen, 2005). 결과적으로 관찰은 입사자의 사회적 통합과 문화 적응(Morrison, 1993), 적응(Ostroff & Kozlowski, 1992), 직무 만족(Morriosn, 1993, Saks & Ashforth, 1997), 조직 몰입(Saks & Ashforth, 1997; van der Velde et al., 2005)에 정적인 영향을 준다.

한편 모든 경험이 교육적이지는 않으므로(Boud, Keough, & Walker, 1985; Dewey, 1938) 경험이 학습으로 전환되기 위해서는 성찰이 필요하다. 성찰은 앞으로의 경험을 지적으로 다룰 수 있는 자본이 되는 최적의 의미를 도출하기 위해 수행했던 것을 되돌아보는 것이다. 성찰은 즉각적이고 충동적인 활동을 멈추고 개인이 더 종합적이고 논리적인 계획을 세우도록 도와줄 수 있다(Dewey, 1938). 즉 성찰을 통해 학습자는 자신의 경험을 상기하고, 주목하고, 재평가하며, 자신의 경험을 학습으로 전환한다(Boud, Cohen, & Walker, 1993).

조직 진입 단계에서 입사자는 새로운 조직에 대한 기대와 현실에 대한 불일치로 인해 '현실에 대한 충격(reality shock)', '문화 충격(culture shock)'을 경험한다(Forbes & Piercy, 1991). 개인은 곧 부정적 감정과 긴장을 감소시키고자 동기 유발되며, 스스로의 태도를 바꾸는 등 인지적 적응 활동을 시작한다(Cooper & Fazio, 1984; Festinger, 1957). 즉, 경험학습에서 성찰적 실천의 요건인 '적극적이고 의식을 가진 생각의 처리'(York-Barr, Sommers, Ghere, & Montie, 2001: 7)가 일어난다.

이 연구에서 조직사회화의 성찰로 연구된 변인은 직무 재창조이다. 직무 재창조는 개인이 조직 내에서 자신의 직무, 역할, 책임을 변화하기 위한 시도 중 하나이다(Grant & Parker, 2009). 자신의 과업의 수를 변경하거나, 과업에 관련된 대인관계의 질과 양을 변경하거나, 과업에 대한 자신의 인지

적 범위를 변경하는 것이다. 자신의 역할을 새로운 방식으로 바꾸고(Katz & Khan, 1996; Van Maanen & Schein, 1979), 직무 환경을 변경함으로써(Bretz & Judge, 1994) 자신의 일에 적응해 나간다.

마지막으로 경험을 통한 학습은 상황의 영향을 받는다(Boud & Walker, 1991; Fenwick, 2001). Boud et al.(1993)에 의하면 학습은 사회문화적으로 구성되며, 학습은 학습이 일어나는 사회·감정적 상황에 영향을 받는다. 조직사회화에서 새로운 조직에 적응하는 것은 과거의 오래된 행동 패턴으로부터 멀어지는 과정이기도 하다(Adkins, 1995, Katz, 1980; Louis, 1980). 변화된 환경 조건에 맞추어 입사자는 새로운 습관을 갖고, 역량을 개발하며, 근무 환경 내의 새로운 사람들과 교류해야 함과 동시에 과거의 행동 습관을 버려야 한다(Schein, 1973).

이 연구에서 조직사회화의 상황으로 연구된 요인은 개인-환경 적합성이다. 개인-환경 적합성은 개인이 중요시하는 자원, 즉 '개인이 중요시하는 목표, 개인적 특성, 조건, 혹은 힘(Hobfoll, 1989: 516)'이 전체적인 근무 환경의 요구를 충족하는지 여부에 대한 측정이다(Wheeler et al., 2013). 이 측정은 개인의 주관적 평가에 따르며(Cable & Edwards, 2004; Jansen & Kristof-Brown, 2006; Wheeler et al., 2013), 측정 결과는 충족하지 못하는 점을 향상하거나 기존의 충족되는 점을 더 보충하려는 동기가 발생한다(Hobfoll, 2001). 즉 긍정적 사회화 결과는 개인-환경 적합성이 높을 때 뿐 아니라(Kristof-Brown et al., 2005). 적합성이 낮더라도 스트레스를 개인이 잘 관리하게 되면 경험할 수 있다(Halbesleben & Buckley, 2004).

조직사회화의 전체적인 과정, 즉 새로운 조직에 적응하기 위해 절차, 규칙, 기술 등을 학습하는 경험을 하고 이에 대해 성찰하면서 자신의 행동을 변화하는 것이 경험을 통한 학습과 유사하다. 따라서 이 연구에서는 경험을 통한 학습과 조직사회화간의 유사성에 근거하여 경험과 성찰을 정보추구행동과 직무 재창조로, 상황의 영향을 개인-환경 적합성으로 두고 이 세 변

인이 조직사회화와 어떤 영향관계가 있는지 구명하였다.

가. 개인-환경 적합성

1) 개인-환경 적합성의 개념

개인-환경 적합성은 개인과 환경 간의 적합성(congruence), 일치성(match), 유사성(similarity) 또는 조화(correspondence)로서 정의되어 왔다(Edwards, 2008). 개인-환경 적합성은 개인이 다른 개인과 유사한 특성을 보충하거나, 보수하거나, 보유할 때나(Muchinsky & Monahan, 1987: 269), 환경의 약점 혹은 요구가 개인의 강점에 의해 상쇄되거나 혹은 그 반대의 상황일 때를 나타낸다(Muchinsky & Monahan, 1987: 271).

개인-환경 적합성은 다음의 주요한 세 영역을 포함하는 포괄적 용어이다(Kristof-Brown & Billsberry, 2013). 첫째, 연구자들은 자신의 연구 질문에 적합한 개인의 특성을 선택할 수 있다. 둘째, 연구자들은 적합성을 측정하는 데 가장 관련성이 높은 환경 변인을 선택할 수 있다. 많은 경우에서 연구자들은 개인의 특성에서 선택한 것에 상응하는 환경 변인을 선택하지만, 이론적으로 지지되는 예측 변인을 선택하기도 한다(Cable & Judge, 1994). 이러한 환경 변인은 적합성의 다양한 유형으로 세분화되었다. 개인-환경 적합성에 관한 연구는 개인-조직 적합성(person-organization fit; Chatman, 1989), 개인-집단 적합성(person-group fit; Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996), 개인-직업 적합성(person-vocation fit; Holland, 1985), 개인-직무 적합성(person-job fit; Caldwell & O' Reilly, 1990; Edwards, 1991), 개인-상사 적합성(person-supervisor fit; Adkins, Russell, & Werbel, 1994) 등으로 세분해 볼 수 있다(Kristof-Brown & Billsberry, 2013).

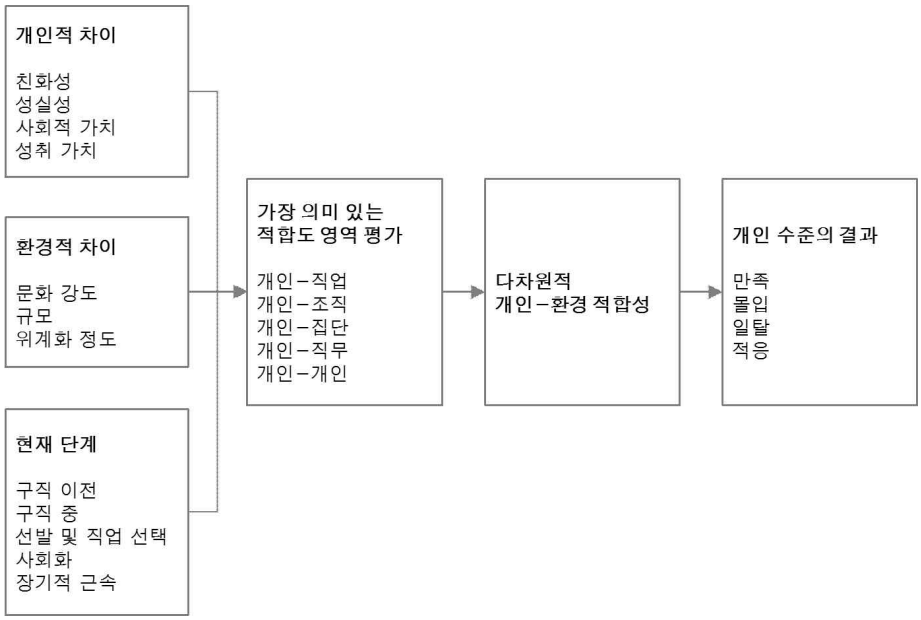
개인-환경 적합성의 세 번째 영역은 연구자가 갖는 유연성이다. 연구자는 개인과 환경 요인간 양립성에 대한 근본적 관점을 선택할 수 있다. 첫 번째 관점은 보완적합성(complementary fit)으로, 어느 한쪽이 다른 한쪽의 요구를 충족시켜주는 개인과 조직의 관계이다(French, Caplan, & Harrison, 1982; Kristof, 1996; Muchinsky & Monahan, 1987; Ostroff & Schulte, 2007). 예를 들어 보완적합성은 조직이 특정 직무 기술을 가진 개인을 필요로 하거나(요구-능력 관점), 부하가 상사의 구체적 지시를 기대할 때(수요-공급 관점) 발생한다. 보완적합성은 개인과 직무의 내용간 일치도를 연구할 때 주로 제시되는 개념이다(Edwards, 1991).

두 번째 적합성 관점은 상호적합성(supplementary fit)이다. 상호적합성은 유사성 및 적합성과 관련된다. 개인이 특정 환경에서 다른 개인과 유사한 특성을 보유하고 있을 때 발생한다(Muchinsky & Monahan, 1987). 예를 들면, 부하와 상사가 유사한 성격과 가치를 지니는 상황이다. Byrne, Clore, & Smeaton(1966)의 유사성-매력 이론(Similiarity-Attraction Theory)에 따르면 사람은 유사한 타인에게 매력을 느끼므로 개인-상사 적합성과 개인-집단 적합성을 연구하는 학자들은 상호적합성에 중점을 둔다(Van Vianen & De Pater, 2012). 또한, 개인-조직 적합성은 전통적으로 개인과 조직의 가치간의 유사성을 측정하는 연구이기도 하다(Kristof, 1996).

2) 개인-환경 적합성의 하위요인

많은 연구자가 단일 측면의 개인-환경 간 연계를 연구하고 있으나(Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996; Kristof-Brown & Billsberry, 2013), 개인과 그가 속한 환경은 모두 다차원성을 띠고 있다(Jansen & Kristof-Brown, 2006). 다차원성이란 성격, 가치, 태도, 기술, 감정, 목표 등의 내적 요인과 직무 요구, 기대되는 행동, 조직 문화, 임금 체계, 동료 관계와 같은 외적 요인을 모두 포함한다는 것을 의미한다(Edwards &

Billsberry, 2010). 이 때문에 연구가 여러 번 있었음에도 불구하고 개인-환경 적합성은 그 정의가 명확하게 한정되지 못하고 있으며(Cable & Edwards, 2004; Harrison, 2007; Jansen & Kristof-Brown, 2006; Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996; Ostroff & Schulte, 2007), 적합성의 모든 측면이 구명되었는지에 대해서도 확신하지 못한다(Billsberry, Ambrosini, Moss-Jones, & Marsh, 2005).



[그림 II-2] 다차원적 개인-환경 적합성 모형(Jansen & Kristof-Brown, 2006)

한 예로 Jansen & Kristof-Brown(2006)은 개인-조직 적합성이 개인의 주변 환경을 반영하는 다차원적인 측면으로 구성되어 있다고 전제하고 [그림 Ⅱ-2]와 같이 개인-직업 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-집단 적합성, 개인-직무 적합성, 개인-개인 적합성의 다섯 가지 개인-환경 적합성 측면을 통합하는 모형을 개발하였다. 개인-환경 적합성의 모든 측면은 중요한 결과를 도출해내는 데 있어 상호작용을 한다. 개인은 다른 측면보다 자신에게 의미가 있는 측면(salient fit)을 발견하며, 그 의미 있는 측면은 그 개인에게 있어서는 적합성을 측정하는 데 가장 중요한 요인이 된다. 또

한 각 측면의 유효성을 예측할 수 있는 개인 특징의 차이, 환경의 차이, 고용 유형의 차이를 이해하는 것이 중요하다.

Jansen & Kristof-Brown(2006)의 모형은 하나의 통합된 적합성이 전체를 지배하고 각 적합성의 측면이 그 통합된 모형의 구인임을 제시한다. 그들의 모형에 따라 개인-환경 적합성의 각 측면에 영향을 주는 하나 혹은 그 이상의 적합성 측면을 조합하여 개인-환경 적합성 측정도구가 개발되고 있다(Wheeler et al., 2013).

이상과 같이 개인-환경 적합성의 포괄적인 개념을 이해하기 위해 개인-환경 적합성의 다양한 측면과 이에 관한 연구 영역을 살펴볼 필요가 있다. 개인-환경 적합성의 하위요인으로 연구되는 영역은 아래와 같다.

가) 개인-조직 적합성

개인-조직 적합성에 관한 연구에서는 개인과 전체 조직 간의 조화를 다룬다. Tom(1971)이 조직과 개인의 성격이 유사할 때 개인이 성공할 것이라고 제안한 이후 개인-조직 적합성은 개인-환경 적합성 연구의 주요 흐름이 되었다(Kristof-Brown et al., 2005). Christiansen, Villanova, & Mikulay(1997), Ryan & Schmitt(1996)은 개인-조직 적합성을 개인-풍토 적합성으로 보았다. 그러나 Chatman(1989)은 가치를 적합성의 핵심으로 보았으며, O' Reilly, Chatman, & Caldwell(1991)의 조직문화프로필(Organizational Culture Profile)이 개발된 이후에는 가치 기반 측정도구와 가치 적합성이 개인-조직 적합성에 대한 조작적 정의로 통용되고 있다(Kristof, 1996; Verquer, Beehr, & Wagner, 2003). Vancouver & Schmitt(1991), Witt & Nye(1992)의 연구에서 사용된 개인-조직 목표 적합성에 관한 정의는 이보다는 덜 사용되고 있다. 종합하면 개인-조직 적합성은 개인과 조직의 특성간의 조화를 강조하고 있다.

나) 개인-상사 적합성

적합성은 개인과 이들의 작업환경에서 다른 사람간의 2인 관계(dyadic

relationship)에서도 존재한다. 2인 관계에 대해 가장 많이 연구된 분야는 Adkins et al.(1994), Van Vianen(2000)의 연구에서와 같은 상사와 부하간의 일치성이다(Kristof-Brown et al., 2005). Colbert(2004), Krishnan(2002)의 리더-추종자의 가치 적합성, Schaubroeck & Lam(2002)의 상사-부하의 인성 유사성, Witt(1998)의 관리자-근로자의 목표 일치성이 여기에 포함된다.

Schaubroeck & Lam(2002), Tsui & Gutek(1999), Tsui & O' Reilly, (1989), Tsui, Porter, & Egan(2002) 등 많은 연구들이 개인-상사의 유사성이 부하의 성과에 대한 상사의 평가, 역할 외 성과와 긍정적 관계가 있음을 보여준다. 또한 Meglino, Ravlin, & Adkins(1992)는 상사와 부하간 일의 가치적합성을 고찰하여 상사와 부하의 일의 가치적합성은 직무만족, 조직몰입과 관계가 있음을 발견하였으며, Meglino, Ravlin & Adkins(1989)는 상사와 부하의 가치가 일치할 때 부하의 직무만족, 조직몰입, 상사에 의한 성과평가점수 수준이 더 높다고 하였다.

다) 개인-동료 적합성

개인-동료 적합성은 개인과 작업 집단(work group) 간의 대인적 적합성에 중점을 둔 개념이다(Kristof-Brown et al., 2005). 상사 적합성과 마찬가지로 목표, 가치, 성격, 전반적 특성 측면에서 팀 동료와의 적합성을 의미한다(성지영 외, 2008). 동료 간의 목표(Kristof-Brown & Stevens, 2001; Witt, 1998), 가치(Adkins, Ravlin, & Meglino, 1996; Becker, 1992), 성격 특성(Barsade, Ward, Turner, & Sonnenfeld, 2000) 측면에서 동료 적합성을 다룬 연구들이 있다. 개인은 자신과 유사한 태도와 의견을 지닌 동료를 그렇지 않은 동료보다 선호하는 경향이 있는데, 유사한 특성이나 경험을 지닌 동료들은 서로 더 나은 의사소통을 경험하여 결과적으로 작업태도와 조직성과에 긍정적인 영향을 준다(황규선, 2010). 조직 내 개인이 다른 구성원들과 잘 맞지 않을 경우 갈등과 불화가 발생할 수 있다(O' Reilly et al., 1991).

라) 개인-집단 적합성

개인-집단 적합성은 개인-팀 적합성으로 불리기도 하며, 개인과 그의 작업 집단 사이에서 대인관계 측면의 양립성에 중점을 둔다(Judge & Ferris, 1992; Kristof, 1996; Werbel & Gilliland, 1999). Riordan(2000)의 연구와 같이 인구통계학적 변인 측면의 동료 유사성에는 연구가 활발하게 일어나고 있으나, 집단적 환경에서 동료 간의 정신적 양립성이 개인의 성과에 어떻게 영향을 미치는지에 대한 연구는 거의 이루어지지 않았다(Kristof-Brown el al, 2005). 목적(Kristof-Brown & Stevens, 2001; Witt, 1998) 혹은 가치(Adkins et al., 1996; Becker, 1992; Good & Nelson, 1971) 영역에서의 개인-집단 적합성은 연구가 적은 반면, 성격적 측면의 개인-집단 적합성은 많은 연구가 있었다(Barsade et al., 2000; Hobman, Bordia, & Gallois, 2003; Kristof-Brown, Barrick, & Stevens, 2005; Slocombe & Bluedorn, 1999; Strauss, Barrick, & Connerley, 2001).

마) 개인-직업 적합성

개인-직업 적합성 연구는 개인에게 그 개인의 흥미를 충족하는 경력을 연계하는 직업 선택 이론(Holland, 1985; Parsons, 1909; Super, 1953)과 직업 환경이 개인의 요구를 충족함으로써 적응과 만족이 일어난다는 일 적응 이론(Dawis & Lofquist, 1984; Lofquist & Dawis, 1968)에 기반을 둔다. Assouline & Meir(1987), Spokane(1985), Tranberg, Slane, & Ekeberg(1993) 등이 개인-직업 적합성 연구를 하였다.

바) 개인-직무 적합성

개인-직무 적합성은 Edwards(1991), Kristof(1996)와 같이 개인의 특성과 직무 혹은 과업의 특성간의 관계를 다룬다. 개인-직무 적합성은 적응, 웰빙, 만족에 관한 이론에서 강조되었다(Caplan, 1983; French et al., 1974; Harrison, 1978; Locke, 1969; Porter, 1961, 1962).

3) 개인-환경 적합성의 측정

가) Edwards & Billsberry(2010)의 측정도구

Edwards & Billsberry(2010)는 Jansen & Kristof-Brown(2006)이 제안한 개인-환경 적합성의 다차원 모형을 검증하기 위하여 연구를 실시하였다. 개인-환경 적합성의 모든 측면을 포함하는 측정도구를 개발하기 어려워 새롭게 측정도구를 개발하였다. Edwards & Billsberry(2010)는 Billsberry, Ambrosini, Edwards, Moss-Jones, Marsh, van Meurs, & Coldwell(2008)을 기반으로 하였는데, Billsberry et al.(2008)는 Billsberry et al.(2005)가 개발한 것을 수정하여 적합성의 15개 측면(일의 본질, 기술과 지식, 개인행동, 동료, 관계, 상사, 물리적 근무 환경, 고용 조건, 성장과 발전의 기회, 성취의 기회, 조직 행동, 조직의 가치, 조직의 미션, 조직의 평판, 일과 삶의 균형)을 구명하였다. Edwards & Billsberry(2010)는 Billsberry et al.(2008)의 적합성 15개 측면 중 9개를 선택하여 Jansen & Kristof-Brown(2006)의 다차원 모형과 연계하였다. 또한 다차원 모형에 제시된 모든 측면을 다루기 위하여 Billsberry et al.(2008)의 연구에서 채택되지 못한 직무 적합성이 추가하였다.

개인-조직 적합성은 조직의 가치, 고용 조건, 성장과 발전의 기회, 물리적 근무 환경의 4개 측면으로 구성되어 있으며, 신뢰도 계수는 .81이었다. 개인-개인 적합성은 관계, 개인 행동의 2개 측면으로 구성되어 있으며 신뢰도 계수는 .71이었다. 개인-직무 적합성은 기술과 지식, 일의 본질의 2개 측면으로 구성되어 있으며 신뢰도 계수는 .71이었다. 개인-집단 적합성과 개인-직무 적합성은 각각 동료, 직업의 단일 측면으로 구성되었다. 측정도구는 리커르트 방식으로 응답할 수 있도록 제작되었다. 모든 문항에는 리커르트 척도 1(전혀 그렇지 않다)부터 5(매우 그렇다)로 응답한다.

연구 결과 당시의 표본으로는 연구 모형의 5개 적합성 측면이 하나의 다차원 모형을 구성하기 위해 통합될 수 없음이 구명되었다. 대신 개별적인

적합성의 측면이 몰입, 이직의도, 직무 만족에 직접적으로 영향을 미치는 것을 알 수 있었다.

나) 성지영 외(2008)의 측정도구

성지영 외(2008)는 인지된 개인-환경 적합성이 조직시민행동과 개인성과에 미치는 영향을 구명하기 위하여 연구하였다. 성지영 외(2008)의 개인-환경 적합성 측정도구는 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성으로 구성되어 있다.

개인-조직 적합성은 Saks & Ashforth(1997)의 4개 문항 척도가 수정된 것이며, 개인-상사 적합성과 개인-동료 적합성은 Saks & Ashforth(1997)의 4개 문항 중 '조직' 부분이 '상사'와 '동료'로 대체된 것이다. 적합성 측면당 4개 문항으로, 전체 12개 문항이다. 신뢰도는 각각 .92, .89, .89였다.

연구 결과 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성이 조직시민행동과 정적 관계가 있었다. 적합성과 성과에 대해서는 개인-상사 적합성만이 통계적으로 정적 관계가 있었다.

다) 허명숙, 천면중(2009)의 측정도구

허명숙, 천면중(2009)은 조직 구성원의 개인-환경 적합성과 정보시스템 수용요인이 성과에 미치는 영향과 사회자본의 매개 역할을 검증하기 위하여 연구를 실시하였다. 그들은 개인은 복잡하고 다양한 환경에서 타인 및 그들과 관련된 조직과 관계를 맺는다는 Kristof-Brown, Jansen, & Colbert(2002)의 주장에 따라 개인-환경 적합성을 종합적으로 이해하기 위해 개인-직무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-동료 적합성, 개인-부서 적합성으로 정의하였다.

개인-직무 적합성은 개인의 특성과 직무 속성간의 적합에 관한 것으로 개인이 하고 있는 업무가 자신의 적성이나 흥미 또는 성격 등과 얼마나 잘

맞는가를 측정한다. 최명옥, 유태용(2005), Lauver & Kristof-Brown(2001) 등의 연구에서 5문항을 도출하여 수정하였다. 신뢰도 계수는 .92였다. 개인-동료 적합성은 구성원 자신과 동료 및 상사와 서로 공통되는 특성, 가치관, 성격 등이 얼마나 잘 맞는가를 측정한다. 최명옥, 유태용(2005), 이보라, 이기학(2006) 등의 연구에서 5문항을 도출하여 수정하였다. 신뢰도 계수는 .89였다. 개인-조직 적합성은 개인과 조직 간의 적합으로 개인의 특성과 회사가 지닌 특성(성격, 가치, 이미지, 경영철학)이 얼마나 잘 맞는가를 측정한다. 유태용, 현희정(2003), 최명옥, 유태용(2005), Netemeyer, Boles, McKee, & McMurrian(1997) 등의 연구에서 5문항을 도출하여 수정하였다. 신뢰도는 .90이었다. 개인-부서 적합성은 구성원들이 속한 부서와 부서 내 구성원들과의 상호작용에 기초하여, 자원과 정보를 공유하고 상대방을 이해하며 새로운 아이디어를 개발하는 데 있어 적절한 지원과 협력이 이루어지는가를 측정한다. Burch & Anderson(2004) 등의 연구에서 5문항을 도출하여 수정하였다. 개인-부서 적합성은 다중공선성 판별을 위한 공차한계(Tolerance)와 분산팽창요인(Variance Inflation Factor) 측정 후 제거되었다.

연구 결과 개인-환경 적합성은 조직 구성원의 사회자본에 정적인 영향을 주며, 사회자본은 개인-환경 적합성과 정보시스템 수용요인 및 개인성과 간 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다.

이상으로 개인-환경 적합성의 개념과 연구 내용을 고찰하였다. 이 연구가 조직사회화라는, 학습의 성격이 있는 변인을 종속변인으로 두고, 매개변인인 정보추구행동과 직무 재창조가 개인과 주변 인물들과의 상호작용을 포함하는 개념임을 고려할 때, 이 연구는 개인-환경 적합성을 상호적합성(supplementary fit) 관점에서 바라보는 것이 적합하다. 따라서 보완적합성(complementary fit) 관점에서 다루어지는 개인-직무 적합성은 연구 범위에서 제외한다. 또한 이 연구는 조직 전반에 대한 적합성을 연구하므로, Van Vianen(2000), Pervin(1968), Wapner & Demick(2000)이 제안한

바에 기초하여 개인-상황적 적합성(person-situation fit)에 해당하는 개인-조직 적합성과, 개인-사람 적합성(person-person fit)에 해당하는 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성을 개인-환경 적합성으로 정의하고 고찰한 성지영 외(2008)의 측정도구를 사용하였다.

나. 정보추구행동

1) 정보추구행동의 개념

조직사회화는 근본적으로 입사자가 조직에 적응하고 효과적인 구성원이 되기 위하여 다양한 유형의 정보와 지식을 습득하는 학습 과정으로 묘사된다(Klein & Weaver, 2000). 조직에 진입하는 입사자에게 주어지는 정보는 조직의 구성원들이 조직에 수용되고 있다는 느낌과 새로운 근무 역할에서 역량이 향상되고 있다는 느낌을 갖게 한다(Feldman, 1976). 정보추구행동(information seeking behavior)은 정보를 얻기 위한 입사자의 주도적 행위이다(Morrison, 1993). 정보를 탐색하는 활동(정보추구행동)은 조직사회화에 있어 입사자가 활용할 수 있는 주도적 행위 중 하나로서 입사자들이 새로운 정보를 습득하고 이를 통합하는 것이다(Ashford, 1986; Bauer et al., 1998; Cooper-Thomas, Anderson, & Cash, 2011; Morrison, 1993; Saks & Ashforth, 1997). Cooper-Thomas et al.(2011)는 입사자의 주도적 행위를 역할 혹은 환경을 변화하는 것, 자신을 변화하는 것, 환경과 자신을 개발하는 것으로 <표 Ⅱ-3>과 같이 분류하였다. 이 중 자신을 변화하는 것에는 정보추구동이 포함되어 있다.

Morrison(1993)에 의하면 정보추구행동은 불확실성을 감소하고 조직이 제공하지 않는 추가적인 정보를 획득한다는 이유에서 입사자에게 중요하다. 첫째로 조직이 중앙화된 사회화와 훈련 프로그램보다 개인의 학습을 위한 과업 중심적 기회를 더 부여하더라도(Schein, 1996), 개인은 이에 더하여

스스로 근무 환경에 대한 불확실성을 적극적으로 감소시키려 노력한다(Comer, 1991; Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993). 이 과정을 통해 입사자는 환경을 이해하고, 예측하며, 통제할 수 있게 된다(Morrison, 1993). 예를 들어 입사자는 새로운 조직, 동료, 역할, 직무 책임에 대해 학습하기 위하여 정보가 필요하다.

<표 Ⅱ-3> 입사자의 주도적 행위 분류(Cooper-Thomas et al., 2011)

역할 혹은 환경을 변화	자신을 변화	환경과 자신을 개발
작업 순서 변경, 최소화 직무 재정의 실험, 한계 시험, 행동 및 피드백 권한 위임 설득 및 제시 신뢰감 확보, 정보 제공 및 조언	직접 질문, 정보추구 피드백 추구 간접 질문 제삼자에게 질문 관찰 긍정적 이해 경청 역할 모델 정하기	상사와의 관계 구축 자원 교환 직무 전환 협의 네트워크 형성 전반적인 사회적 교류

둘째로 입사자는 근무하는 조직이 직접적으로 제시하지 않는 정보를 얻기 위해 노력한다(Dirsmith & Covaleski, 1985; Jablin, 1984; Morrison, 1993). 예를 들어 Katz(1980)에 따르면 개인은 조직을 이해하려 노력하면서 엄청난 과업에 직면한다. 회사 내 보상뿐 아니라 언제 질문할지, 언제 조언을 할지, 휴가를 언제 쓸지, 퇴근을 일찍 할지 혹은 급여 인상을 언제 요구할지(Katz, 1980: 93) 등에 대해 발견하는 것은 새로운 조직에서 생존하고 성공하고자 하는 개인의 노력이다.

2) 정보추구행동의 하위요인

여러 문헌에서 입사자들이 정보를 구하고 조직에 스스로 동화하는데 적극적으로 참여할 것이라고 한다(Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993; Ostroff & Kozlowski, 1992). 그러나 입사자가 들이는 정보추구 노력은 개인마다 크게 차이가 날 수 있다(강혜련, 1999). 또한 입사자의 정보추구

행동은 정보의 원천과 유형에 따라 다양할 것이다(Walther, 1978).

가) 정보의 유형

정보란 조직 구성원이 입사자에게 직무, 역할, 조직에 대한 정보를 주는 정도를 의미한다(Saks & Gruman, 2011). 조직 구성원이 입사자의 학습에 있어 중요한 정보를 제공하고, 입사자는 정보를 습득하기 위하여 상사나 동료 등 타인을 관찰하는 것으로 밝혀졌다. 동료들로부터 더 많은 정보를 습득하는 것은 직무 만족과 조직 몰입에 정적인 관계가 있고, 스트레스와 이직의도와 부적 관계가 있음이 구명되었다(Ostroff & Kozlowski, 1992).

정보와 유사한 개념으로 피드백이 있는데, 피드백은 신규입사자가 직무수행과 업무 관련 행동에 대해 적시에 정확한 피드백을 받는 정도를 의미한다. 신규입사자는 자신들의 수행을 평가하고 직무와 조직에 적응하기 위하여 피드백을 필요로 한다. 피드백은 신규입사자가 자신의 행동과 수행이 부적절하고 변경되어야 하는지를 알려준다(Morrison, 1993). 또한 피드백은 Katz(1980)가 제시한 바와 같이 사회화의 첫 세 달 동안 특히 중요하다. 동료와 상사로부터 피드백을 받는 것은 많은 조직몰입, 직무만족 등 사회화의 원거리 결과와 관련이 있음이 구명되었다(Saks, 1995). 이 연구에서는 정보와 피드백을 모두 정보로 정의한다.

Morrison(1993)은 입사자가 추구하는 정보를 네 가지로 분류하였다. 첫째, 기술적 정보는 직무를 수행하는 방법이다. 둘째, 준거적 정보는 자신의 조직 내 역할에 대한 정의이다(Feldman, 1976; Miller & Jablin, 1991). 셋째, 규범적 정보는 조직 내 요구되는 행동과 태도에 관한 것이다(Louis, 1990). 넷째, 피드백은 행동과 성과가 적절했는지 알려준다(Ashford & Cummings, 1985; Miller & Jablin, 1991).

(1) 기술적 정보

기술적 정보는 필요한 직무 기술과 지식이다. 입사자가 기술적 정보를 빈번하게 구할수록 직무에 더욱 능숙해질 것이다(Morrison, 1993). 조직의

입사자가 우선적으로 해야 하는 것 중 하나는 담당하는 직무를 수행하는 방법을 학습하는 것이다(Feldman, 1976; 1981; Fisher, 1986; Louis, 1980; Reichers, 1987; Van Maanen, 1976). Katz(1980), Louis(1980)에 의하면 어떤 직무 관련 지식은 입사자가 새로운 조직에 진입하기 전 습득될 수 있으나, 이러한 내용의 대부분은 비공식적이거나 한 조직에 한정된 것이며 직무 수행 중 학습된다(Comer, 1991; Dirsmith & Covaleski, 1985).

(2) 준거적 정보

입사자가 얻으려 하는 두 번째 정보는 준거적 정보, 즉 역할 요구와 기대에 대한 정보이다(Miller & Jablin, 1991: 98). 사회화 연구들은 조직에서의 입사자의 역할을 규명하는 것의 중요성을 강조하였다(Feldman, 1976, 1981; Fisher, 1986; 1973; Katz, 1980; Louis, 1980; Reichers, 1987; Schein, 1968). 이것을 달성하기 위하여 입사자는 타인이 자신에게 무엇을 기대하는지에 대한 정보가 필요하다(Louis, 1980; Katz, 1980).

(3) 규범적 정보

규범적 정보는 기대되는 행동과 태도에 대한 정보이다(Comer, 1991; Louis, 1990). 조직에서 입사자는 조직문화에 대한 이해가 필요하므로 (Fisher, 1986; Katz, 1980; 1985; Louis, 1980, 1990; Reichers, 1987; Schein, 1968), 조직에서 적절한 행동과 태도가 무엇인지에 대한 정보가 필요하다(Chatman, 1991; Louis, 1990).

(4) 피드백

직무와 조직에 성공적으로 적응하여 위하여 입사자는 피드백이 필요하다 (Feldman, 1976; Katz, 1980; Louis, 1980; Miller & Jablin, 1991). 피드백은 개인의 행동과 수행이 부적절한 점을 알려주고 필요한 경우 교정을 할 수 있게 해준다. 피드백은 수행 피드백과 사회적 피드백이 있다. 수행

피드백은 타인이 입사자의 직무 수행을 어떻게 인지하고 이를 평가하는지에 대한 정보이다(Ashford, 1986). 사회적 피드백은 업무 이외의 행동에 대해 그것이 수용 가능한지를 알려주는 정보이다(Morrison, 1993). Miller & Jablin(1991)은 특히 사회적 피드백의 중요성을 강조하였고, 사회적 피드백을 '관계적 정보'라고도 표현하였다.

나) 정보의 원천

사회화의 첫 단계인 대면 단계와 그 이후 단계에서 학습을 촉진하기 위해 입사자는 사회적(혹은 대인관계적), 비사회적 자원 모두에 의존할 것이다(Ostroff & Kozlowski, 1992). 사회적 자원은 동료, 상사, 멘토를 의미하고, 비사회적 자원은 조직의 공식 문서, 새로운 행동을 이용한 실험, 관찰을 의미한다(Morrison, 1993). Miller(1989)는 입사자의 정보추구행동에 대한 실증적 연구에서 입사자들이 직접적 혹은 간접적 정보추구 전략을 선택하는 데 있어서 사회적 비용이 중요한 역할을 한다고 하였다.

(1) 사회적 자원

정보추구행동에 대한 연구는 상사와 동료 등 타인을 정보의 원천으로서 둔다(Ashford, 1986; Ashford & Tsui, 1991; Jablin, 1987; Miller & Jablin, 1991; Morrison, 1993). 일반적으로, 입사자의 정보의 원천은 상사와 동료이다(Jablin, 1987; Morrison, 1993). 주요한 사회화 영향을 주는 원천으로서 상사는 직무 기대사항을 정의하고, 역할 모델이 되며, 부하에게 전달되는 메시지를 조절하며 입사자에게 보상이나 처벌을 부여할 권한을 갖는다(Graen, 1976; Greller & Herold, 1975; Jablin, 1987). 또한 동료는 상사보다 더 접근하기 쉬운 대상으로 상사와 동일하게 영향력을 갖는다. 그들은 입사 초기에 입사자에게 감정적으로 도움을 줄 뿐 아니라 역할 모델이 될 수 있다(Louis, Posner, & Powell, 1983; Posner & Powell, 1985).

입사자는 사회적 자원에게 질문을 함으로써 환경에 적응할 수 있다

(Ashford & Cummings, 1983; Bauer et al., 2007; Gruman et al., 2006; Morrison 1993; Saks et al. 2011). 질문은 주도적 행위의 한 형태로서, 질문을 하거나 한계를 시험함으로써 직접적인 정보나 피드백을 찾는 행동이다(Ashford & Cummings, 1983). Miller & Jablin(1991)은 입사자가 직접 질문, 간접 질문, 위장 대화(자신의 의도를 감추기 위해 농담, 사례 등을 활용) 등을 통해 정보를 습득할 수 있다고 하였다.

그러나 만약 정보에 대해 직접 질문을 한다면, 그 사람은 다른 사람을 귀찮게 하거나, 무식하다는 인상을 얻을 수 있다(Ashford & Cummings, 1983). 자신이 구하는 피드백이 자신의 대외적인 이미지를 망칠 것이라고 생각하게 되면 개인은 덜 적극적으로 정보나 피드백을 구하게 된다(Ashford, 1986; Miller & Jablin, 1991; Morrison & Bies, 1991). 과거 근무 경험이 많은 경우 개인은 직무, 역할, 조직에 대해 잘 알고 있다는 자신감을 갖고 있을 것이다. 과거의 경험을 바탕으로 전문성을 갖추고 있다는 느낌은 정보를 찾는 행동이 높은 사회적 비용을 발생시킬 것이라는 생각을 갖게 할 것이다. 예를 들어 한 조직에 오래 근무했거나 경력이 많은 직원은 일이 진행되는 방식을 알고 다른 사람들로부터 제공되는 가이드에 의지하지 않을 것이라는 사회적 기대에 부응해야 한다(Katz, 1980). 이들은 정보를 어쩌다 한 번 구하거나, 공개적으로 정보를 찾지 않음으로써 상사와 동료가 기대하는 자아상을 유지한다(Baumeister, 1982).

(2) 비사회적 자원

근로자는 서면, 과업 관련 자료를 통해서도 정보를 얻을 수 있다(Burke & Bolf, 1986; Dewhirst, 1971; Gerstberger & Allen, 1968; Northcraft & Earley, 1989). 입사자는 기술적 정보를 얻기 위해 절차 매뉴얼을, 규범적 정보를 얻기 위해 회사에서 발행한 문서를, 참조 정보를 얻기 위해 직무 기술서를, 피드백을 얻기 위해 보고서나 실적 평가서를 확인할 수 있다(Morrison, 1993). 비사회적 자원으로부터 정보를 구하는 것은

장단점이 모두 있다. 가장 큰 장점은 정보추구자가 질문을 함으로써 겪을 수 있는 사회적 곤란함을 회피할 수 있다는 점이다(Sproull & Kiesler, 1986). 또한 비사회적 자원은 다른 사람으로부터 제공된 정보보다도 명확하고 객관적일 수 있다. 구두로 전달된 정보는 정보를 제공하는 원천의 편견이나 의견에 의해 왜곡될 가능성이 있다(Fiske & Taylor, 1984).

그러나 이러한 방식으로 정보를 얻기에는 어려움이 따른다. 첫째로, 많은 정보가 비공식적이며 암묵적이므로 서면으로 존재하지 않는다. 다음으로, 비사회적 자원을 통해 획득된 정보는 그 양이 충분하지 않아 복잡하거나 주관적인 정보를 얻기에는 가끔 부적절할 때가 있다(Daft & Lengel, 1984). Louis(1980)에 따르면 업무매뉴얼은 입사자들이 환경에 관한 인식을 바로잡게 하는 불일치를 발견하지 못하게 한다. 배경 지식과 업무매뉴얼은 추가적인 관련 정보를 무시하게 만들 수 있고(Neisser, 1976), 실제로는 존재하지 않는 정보가 있다고 착각하게 만들 수 있으며(Graesser, Gordon & Sawyer, 1979) 잘못된 함의를 이끌어 낼 수 있다(Alloy & Tabachnik, 1984).

관찰은 어떤 중요한 상황에서 정보 원천의 행동을 관찰하는 것이며, 직무수행에 관한 태도와 방법에 관련하여 타인의 관심을 이끌지 않은 상태에서 정보를 얻는 전략이다(Berger & Bradac, 1982). 타인의 행동을 관찰하는 것은 눈에 잘 띄지 않으면서 타인의 행동을 모방할 수 있게 한다(Bandura, 1977). 또한 관찰은 동료로부터 정보를 얻는 데 있어 특히 중요할 것이다. 동료는 입사자와 유사한 과업을 수행할 가능성이 높으며, 따라서 관찰하기가 더 쉽고, 수행 평가를 위한 비교군이 될 수 있기 때문이다. 그러나 이 전략은 정보를 제공하는 원천(상사 등)의 태도와 행동 동기에 대한 정확한 정보를 얻는 데에 있어서는 한계가 있다.

3) 정보추구행동의 측정

가) Ostroff & Kozlowski(1992)의 측정도구

Ostroff & Kozlowski(1992)는 입사자의 정보추구행동을 여섯 개의 정보 원천(멘토, 상사, 동료, 관찰, 시행착오, 조직 매뉴얼)으로부터 네 가지 내용 영역(과업, 역할, 집단, 조직)에 대한 정보를 습득하는 것으로 측정한다. 내용 영역은 총 33개 문항이다. 과업 영역은 8개, 역할 영역은 8개, 집단 영역은 8개, 조직 영역은 9개 문항으로 측정되었다. 원천은 상사(직속 상사 혹은 그 윗사람), 동료(작업집단의 구성원 혹은 같거나 낮은 직급의 다른 근로자), 관찰(타인이 어떤 일을 하는 것을 관찰), 시도(시행착오 혹은 새로운 어떤 일을 해 보는 것), 매뉴얼(정책, 절차, 직무에 대해 서면으로 작성된 문서)로 분류되었다.

모든 문항은 정보 원천에 따른 정보추구 유형을 통해 정보를 얼마나 얻었는지에 대해 측정하므로, 하나의 정보 원천에 대하여 33개 문항에 응답해야 한다. 즉 응답자는 198문항에 응답해야 한다. 리커르트 척도 1(전혀 얻지 않음)부터 5(매우 많은 정보)로 응답하게 되었다. 신뢰도 계수는 .80에서 .91 사이였다.

연구 결과 입사자는 관찰에 주로 의존하며, 그 다음은 대인관계(상사와 동료)에 의존하였다. 그들은 다양한 원천을 활용하여 내용 영역의 정보를 습득하였다. 입사자는 과업 영역에 대해 가장 많은 정보를 습득하며, 역할, 집단, 조직 순으로 정보 습득량이 줄어들었다.

나) Morrison(1993)의 측정도구

Morrison(1993)은 정보의 네 가지 유형(기술적 정보, 준거적 정보, 규범적 정보, 수행·사회적 피드백), 정보추구행동의 형태(관찰과 질문), 정보의 네 가지 원천(상사, 경험이 있는 동료, 다른 입사자, 문서)를 측정하였다. 응답자들은 직전 3개월 동안 질문과 관찰을 통한 다섯 유형의 정보를 얻는 행동의 빈도를 응답하였다. 질문과 관찰을 측정하는 문항은 Ashford(1986)의 피드백 추구 측정도구에 근본을 두고 있다. 각 유형은 7개의 문항으로 구성되어 있으므로, 다섯 가지 유형을 모두 측정할 경우 응

답자는 35문항에 응답해야 한다. 모든 문항은 리커르트 7점 척도로 응답하며, 1(전혀 하지 않음)부터 7(하루에 몇 번)로 응답하게 되어 있다. 신뢰도 계수는 .66에서 .91이었다.

연구 결과 입사자는 질문보다 관찰을 더 많이 사용하였으며 서로 다른 유형의 정보를 구하기 위해 서로 다른 방법과 원천을 활용한다는 점이 구명되었다. 입사자는 규범적·기술적 정보를 덜 찾고, 대신 준거적 정보와 수행 피드백을 더 찾았다. 전반적으로 입사자는 정보추구행동의 빈도, 방법, 원천의 측면에서 안정적이었다. 이것은 특정 유형의 정보를 구하는 빈도는 사회화 과정의 다양한 과업과 관련이 있음을 시사한다(Morrison, 1993).

유지운, 탁진국(2013)은 신입 입사자의 주도적 성격과 근거리 조직사회화 결과간의 영향 관계와 그 관계에서 정보추구행동의 매개효과를 검증하기 위하여 Morrison(1993)의 측정도구 중 조직사회화 지표에 관련성이 있으리라 가정한 기술적 정보와 사회적 피드백을 선택하여 한국어로 번역하여 연구하였다. 유지운, 탁진국(2013)의 연구에서 모든 문항은 Morrison(1993)과 동일하게 리커르트 7점 척도로 응답하며, 신뢰도 계수는 기술적 정보가 .817, 사회적 피드백이 .927이었다. 연구 결과 신입 입사자의 주도적 성격과 근거리 조직사회화 결과간의 관계에서 정보추구행동이 완전매개효과가 있었다. 기술적 정보를 획득하는 노력은 과업을 이해하고 숙달하는 데 긍정적인 영향을 줄 것이다(유지운, 탁진국, 2013). 또한 사회적 피드백을 획득하는 노력은 조직 내 인간관계를 향상하여 단순히 친밀한 관계를 넘어 조직 관련 정보를 획득하는 데 도움이 될 것이다(Morrison, 2002, 유지운, 탁진국, 2013).

이상의 정보추구행동 문헌 고찰 결과, 경력 입사자는 새로운 조직에서 근무해온 구성원들에게 질문을 하거나 타인을 관찰하는 등 정보를 획득하기 위한 행위를 할 것이다. Ostroff & Kozlowski(1992)의 측정도구의 분류가 세분화되어 있으나 문항 수가 너무 많다는 단점이 있고, Morrison(1993)이 개발한 측정도구는 입사자가 조직사회화과정에서 필요

로 하는 정보와 정보를 획득할 수 있는 정보 원천이 포함되어 있으므로 이를 활용하는 것이 적합하다. 또한 기술적 정보와 사회적 피드백이 이 연구에서 정의된 조직사회화(조직의 목적과 가치, 직무수행 숙달, 대인관계에 대한 학습) 중 직무수행 숙달, 대인관계에 긍정적인 영향을 주는 것이 유지운, 탁진국(2013)에 의해 검증되었고, Morrison(2002)이 사회적 피드백은 조직 관련 정보를 획득하는 데 도움이 될 것이라고 가정하였으므로 이 연구에서는 유지운, 탁진국(2013)의 측정도구를 사용하였다.

다. 직무 재창조

1) 직무 재창조의 개념

직무 재창조(job crafting)란 개인이 자신의 일을 물리적, 인지적, 관계적 측면에서 이해하고, 개인이 자신의 일에 흥미와 재능을 반영하고 의미를 형성하는 과정이다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 직무 재창조는 직무 전체를 재설계하는 것이 아니라 특정 직무 과업의 경계 내에서 직무의 어떤 측면을 변화시키는 활동이며(Berg & Dutton, 2008), 직무기술서 상에 주어진 업무 범위에 한정하지 않고 직원 개개인이 자발적으로 업무 범위 및 관계를 조정하거나, 업무에 대한 인식을 전환하는 것을 뜻한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001; 임명기 외, 2014). 모든 조직구성원은 Job Crafter의 잠재성을 가지고 있으며 이들은 직무의 과업 및 관계적 경계(task and relational boundaries of the job)에 따라 행동하면서 그 과정 속에서 일의 의미와 그들의 정체성을 변화시키면서 그들 스스로를 위하여 다른 직무를 만든다(박한규, 이찬, 2015).

직무 재창조는 '경험의 세계에서 개인의 정신적 구조화를 특히 강조(Gergen, 1994: 67)' 하는 사회적 구성주의의 가정을 기반으로, 과업과 상호교류가 일상생활, 직무, 그리고 궁극적으로는 개인의 삶을 만들어낸다

는 점과, 이 과업과 상호교류는 개인이 직무를 규정하는 데 사용하는 원재료들이라는 점을 전제로 한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이러한 전제로부터 다음의 사항을 유추할 수 있다. 첫째, 직무 재창조는 주어진 환경으로부터 영향을 받는다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 서로 다른 맥락이 직무 재창조의 수준과 형태를 촉발시키며, 개인은 직무 재창조를 통해 주어진 직무 맥락에서 자신의 직무를 새롭게 창조한다.

둘째, 직무 재창조는 개인을 능동적으로 창의적으로 의미를 추구하는 존재로 보며(Narda & Tymon, 2006), 근본적으로 개인의 주도적 행위와 관계가 있다(Tims, Bakker, & Derks, 2012). 주도적 행위는 개인이 미래의 어느 상황을 대비하거나 통제력을 지니고 변화를 유발하기 위한 것이다(Parker & Collins, 2010). 자신이 갖는 직업이나 자신이 소속된 조직의 특성이 있더라도 일 자체는 개인에 의해 이해되고 개선될 수 있다. 즉 직무 재창조는 누구나 실행할 수 있는 것으로(Wrzesniewski & Dutton, 2001), 직무 과업과 상호교류관계를 언제 어떻게 변화시킬 것인지를 스스로 결정하여 일어나는 활동이다. 독립성이 낮은 직무라 하더라도 개인은 일에 대한 통제력을 갖기 위하여 과업의 숙련 정도와 과업의 특정 영역을 새롭게 만들어낼 수 있으며(Hamper, 1986; Roy, 1959) 제약이 많고 경상적인 직무를 담당하는 경우라 하더라도 개인은 자신의 일 중에서 가장 중요한 영역에 영향력을 미칠 수 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

셋째, 직무 재창조는 일의 의미(Meaning of the work)와 일 정체성(Work identity)에 영향을 줄 수 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 일의 의미란 일의 목적과 그 일의 결과로 인한 성취에 대한 개인의 이해이다(Brief & Nord, 1990). 또한 일 정체성은 일에 관련해 자신을 정의하는 방식이다. 정체성은 임의로 변경되지 않으나, 개인은 자신이 누구이며 자신의 일이 왜 중요한지를 주장할 수 있으며 이것은 직장에서 자신의 사회적 정체성의 일부가 된다(Ashforth & Mael, 1989). 결과적으로 개인은 직무 재창조를 통해 개인은 직무의 목적과 일에 대한 경험을 새롭게 정의하며

(Tausky, 1995), 자신의 일에 더욱 큰 만족감을 느낄 수 있다 (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

종합하면 직무 재창조는 자신의 일과 그 일을 하는 자신에 대해 구체적인 정의를 만들어내고 유지함으로써 그 직무에 적응하는, 창의적이고 개인의 주도적인 활동이다. 이러한 직무 재창조는 일에 내재된 의미형성 과정을 강조하며, 개인이 환경과의 적합성에 관한 의미를 구성하는 방법을 연구할 수 있게 해준다(Jansen & Shipp, 2013: 204).

2) 직무 재창조의 하위요인

Wrzesniewski & Dutton(2001)은 직무 재창조는 <표Ⅱ-4>의 세 가지 유형으로 일어난다고 하였다.

<표 Ⅱ-4> 직무 재창조의 유형(Wrzesniewski & Dutton, 2001)

유형	사례	일의 의미에 미치는 영향
직무과업의 수, 범위, 유형 변경	디자이너가 현재의 프로젝트를 완성하는 데 도움이 되는 관련된 과업을 추가적으로 수행	- 일이 제때에 완성될 수 있음 - 디자이너는 자신을 프로젝트의 후견인 혹은 주도자로 인식
직무 관련 타인 교류의 빈도, 질 변경	병원의 미화원이 소속된 층의 일의 흐름에 자신을 포함하여 환자와 그 가족을 적극적으로 보호	- 미화원은 자신이 환자에게 도움을 주는 사람이라고 인식 - 미화원은 소속된 층의 일을 통합된 전체로 바라보고 그 안에서 자신이 중요한 부분을 담당하고 있다고 인식
인지적 과업 경계 변경	간호사가 환자에게 더 적절한 처치를 하는 데 도움을 줄 수 있는 모든 정보에 관심을 갖고 '사소한' 과업을 수행	- 간호사는 자신의 역할을 고품질의 의료 기술을 제공할 뿐 아니라 환자의 권익을 보호하는 것으로 인식

가) 과업 재창조

직무의 과업 경계를 변경하는 것은 직무과업의 수, 범위, 유형을 변경하

는 것을 의미한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 공식적으로 규정된 직무보다 적게 일하거나, 더 많이 일하거나, 혹은 다른 과업을 수행하기로 결정함으로써 다른 직무를 만들어낼 수 있다.

나) 관계 재창조

개인은 타인과의 교류 빈도를 결정하고 그러한 교류의 질을 결정할 수 있다. 직무의 관계적인 경계를 변경하는 것은 개인은 자신이 교류하는 사람들, 그들과 상호작용하는 방법을 바꾸는 것을 의미한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 이 방법은 직무 과업에 관련된 상호작용과 대인관계, 직무상 책임으로 구성된 일의 사회적 맥락에 초점을 둔다(Grant & Parker, 2009). 개인은 타인의 사무실에 방문하거나, 상호 교류 기회를 계획하거나, 공식 모임에 참여하는 등 동료와 상호작용하는 기회를 능동적으로 찾아 나선다(Reichers, 1987). 이러한 행위는 모두 필요한 지식과 기술을 습득하고 조직의 정치와 규범에 대한 정확한 관점을 갖는 데 도움이 되며(Ashford & Black, 1996) 이로부터 유발된 협력관계는 개인의 경력 개발에 도움이 되는 사회적 지원과 가이드를 제공할 수 있다(Higgins & Kram, 2001).

다) 인식 재창조

직무 재창조의 세 번째 유형은 개인이 인지적인 과업 경계를 바꾸고자 할 때 발생한다. 인지적 경계를 변경하는 방법은 직무를 이해하는 방법, 즉 직무를 하나의 분류된 과업의 집합으로 보느냐, 혹은 통합된 전체로 보느냐에 따라 다르다. 이 방법을 통해 직무에 대한 관점을 변경하는 것은 사람들이 직무에 접근하는 방법을 근본적으로 바꾸게 한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 개인-환경 적합성의 측면에서 과업 재창조와 관계 재창조는 객관적인 조직 환경을 능동적으로 이해하는 개인을, 인식 재창조는 환경에 대한 주관적 이해를 인지적으로 조정하는 것을 나타낸다(Yu, 2013).

3) 직무 재창조의 측정

가) Tims, Bakker, & Derks(2012)의 측정도구

Tims & Bakker(2010), Tims et al.(2012)는 Wrzesniewski & Dutton(2001)과 다르게 직무 재창조를 개인이 자신의 필요와 역량에 따라 직무 요구와 직무 자원의 균형을 변화시키는 과정으로 보았다. 따라서 그들은 직무 요구-자원 모형(Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000, 2001)에 기반을 두고 직무 재창조 측정도구를 개발하였다.

Tims et al.(2012)는 네덜란드에서 1181명을 대상으로 연구하여 직무 재창조의 유형을 (1) 사회적 직무 자원 증가, (2) 구조적 직무 자원 증가, (3) 도전적인 직무 요구 증가, (4) 방해적인 직무 요구 감소 등 4가지로 분류하였다. 이에 따른 측정도구의 문항 수는 각 5개, 5개, 5개, 6개로 총 21개 문항이다. 신뢰도 계수는 각 .77, .82, .75, .79였다. 연구 결과 Tims et al.(2012)의 직무 재창조는 주도적 성격, 개인의 주도성과는 정적 관계가 있었으며, 냉소주의와는 부적 관계가 있었다.

나) Nielsen & Abildgaard(2012)의 측정도구

Nielsen & Abildgaard(2012)는 Tims et al.(2012)의 측정도구를 바탕으로 기술직 근로자의 직무 재창조 측정도구를 개발하였다. 덴마크의 집배원들을 대상으로 하였는데, 설문조사 전에 인터뷰를 실시하여 Tims et al.(2012)의 측정도구 중 기술직 근로자의 상황을 반영하지 못하거나 가치가 반영된 항목을 제거하고, Tims et al.(2012)의 측정도구가 포함하는 유형을 설명하는 문항을 추가하였다. 검사-재검사를 통한 신뢰도 검증을 위해 두 번의 설문조사를 실시하였으며 1차 362명, 2차 408명의 응답을 확보하였다.

Nielsen & Abildgaard(2012)의 측정도구는 (1) 도전적 직무 요구 증가, (2) 사회적 직무 요구 감소, (3) 사회적 직무 자원 증가, (4) 양적 요구 증가, (5) 방해적 요구 감소로 분류된다. 네 유형은 4개, 3개, 3개, 3개,

2개 문항으로 총 15개 문항으로 구성되어 있다. 도전적인 직무 요구 증가 유형은 새로운 활동에 참여하기 위한 직무 재창조 정도를 측정한다. 사회적 직무 요구 감소 유형은 감정적으로 도전적인 상황을 회피하려는 개인의 적극적 노력 정도를 측정한다. 사회적 직무 자원 증가 유형은 사회적 맥락으로부터 피드백을 극대화하려는 개인의 직무 재창조 정도를 측정한다. 양적 요구 증가 유형은 더 많은 일을 만들어내려는 개인의 적극적 노력을 측정한다. 방해적인 요구 감소 유형은 가장 스트레스가 적은 일을 하려는 개인의 적극적인 노력을 측정한다. 모든 문항은 리커르트 척도 1(전혀 없음)부터 5(매우 자주)로 측정하게 되어 있다. 각 유형의 신뢰도 계수는 .85, .76, .75, .74, .51이었다. 그러나 Tims et al.(2012)와 Nielsen & Abildgaard (2012)의 측정도구는 직무 재창조의 주요한 영역으로 인식되고 있는 인식 재창조(cognitive crafting) 요인을 구체적으로 측정하지 못한다는 단점이 있다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013; 임명기 외, 2014).

다) Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구

Slemp & Vella-Brodrick(2013)은 Tims et al.(2012)가 개발한 측정도구는 후속 연구에 사용되었으나 Wrzesniewski & Dutton(2001)이 제시한 본래의 정의를 반영하지 못한다고 지적하였다. 그들은 18세 이상의 임금 근로자 334명을 대상으로 연구하여 과업, 관계, 인지적 유형의 직무 재창조를 반영하여 측정도구를 개발하였다.

Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구는 (1) 과업 재창조(task crafting), (2) 인식 재창조(cognitive crafting), (3) 관계 재창조(relational crafting)으로 구성된다. 각 5개 문항으로 총 15개 문항이다. 응답 척도는 직무 재창조 행위의 빈도를 리커르트 척도 1(거의 하지 않는다)부터 6(매우 자주 한다)로 답하게 되어 있다. 신뢰도 계수는 각각 .87, .89, .83이었다.

Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구는 다음의 세 측면에서 이

전의 측정도구와 차별화된다. 첫째, 각 문항은 특정 작업 집단이 아닌 일반적인 성인 근로자에게 관련성이 있고 의미가 있는 표현으로 작성되었다. 따라서 다양한 직업, 조직 맥락, 산업에서 직무 재창조를 실행하는 경우 사용될 수 있다. 둘째, 인식 재창조가 직무 재창조의 독립된 유형으로 구성되어 있다. 이것은 Wrzesniewski & Dutton(2001)이 본래 제안한 직무 재창조의 정의와 일관될 뿐 아니라 Wrzesniewski & Dutton(2001)이 주장한 인식 재창조가 직무 재창조의 중요한 요소임을 나타내는 것이기도 하다. 일에 대한 인식은 일 정체성을 구성하는 중요한 부분이며(Wrzesniewski & Dutton, 2001), 그 인식을 변경하는 것은 일 측면에서 자신을 새롭게 정의하는 방식이기도 하다. 인식 재창조를 통해 개인은 자신의 일에 대해 좀 더 긍정적이고 의미 있는 관점을 가질 수 있게 되고, 이는 결과적으로 개인의 정신적 건강(wellbeing), 이직의도, 몰입에 영향을 미친다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013). 마지막으로, Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구는 15문항으로 꽤 간단하다.

Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구는 국내의 직무 재창조 연구에서도 활용되고 있다. 박한규(2015), 박한규, 이찬(2015), 임명기 외(2014)가 Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구를 한국의 상황에 맞게 번안하여 연구하였다. 연구 결과 직무 재창조는 팀 간의 차이보다는 개인 차이에 의해 영향을 받았으며(박한규, 2015; 박한규, 이찬, 2015), 직무만족, 직무열의 및 조직몰입에 유의한 정적인 영향을 주었다(임명기 외, 2014).

이 연구에서 직무 재창조는 사회화를 위한 학습과정이다. 이는 일의 의미를 찾고 자신의 일 관련 정체성을 확보하는, Wrzesniewski & Dutton(2001)이 제안한 직무 재창조의 본래의 정의와 상통한다. 따라서 이 연구에는 직무 재창조의 본래의 정의를 반영한 Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구가 적합하다. 이 연구에서는 원문의 의미를 충실히 담고 표현이 간결한 임명기 외(2014)의 측정도구를 사용한다.

4. 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계

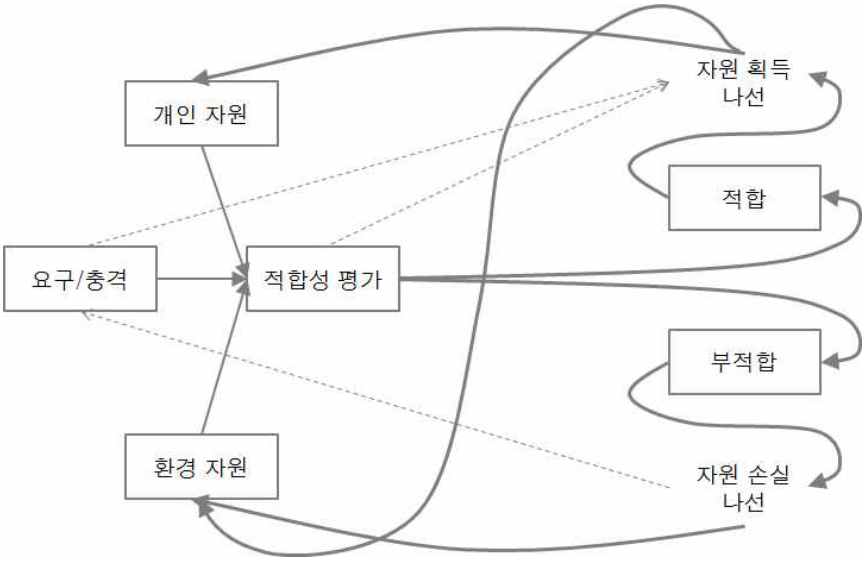
가. 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계

대부분의 경우 개인-환경 적합성은 Chatman(1991), Cooper-Thomas, van Vianen, & Anderson(2004)의 연구와 같이 조직사회화의 종속변인으로 연구되어 왔다. Chatman(1991)은 신입 감사원들을 대상으로 연구하여 개인-환경 적합성이 사회화 전략에 의해 형성된다고 하였다. Cooper-Thomas et al.(2004)은 입사자의 인지된 적합성과 실제 적합성의 변화에 대한 사회화 전략의 영향을 연구하여 사회화 전략은 인지된 적합성(perceived fit), 직무만족, 조직몰입과는 유의한 영향관계가 있으나 실제 적합성(actual fit)과는 유의한 영향 관계가 없다고 하였다. 이렇게 개인-환경 적합성이 종속변인으로 연구되어 온 이유는 입사자가 조직에 대해 알아야 할 내용을 학습하더라도 적합성을 통해 그 학습의 결과를 측정하지 않는 이상 순수한 결과를 알 수 없기 때문이다(Wachtfogel, 2009).

그런데 개인-환경 적합성은 시간을 포함하는 개념이다. 다시 말해, 개인-환경 적합성이 사회화의 결과를 보여주는 것과 동시에 그 사회화를 촉발하는 원인이 되기도 한다. 입사자와 그가 속한 조직은 초기에 느낀 상호간의 적합성을 향상하고 안정된 상호 관계를 형성하려고 노력하며, 이러한 학습의 효과성을 진단하는 척도가 개인-환경 적합성이다. Jansen & Shipp(2013)은 개인-환경 적합성을 환경(개인이 인지하거나 경험한 일시적인 상황), 영향(적합성이 어떤 결과에 주는 영향), 절차(한 적합성이 다른 적합성이나 어떤 결과에 주는 과정) 중 적어도 하나의 영역에서 시간을 포함하는 것으로 본다. 그들은 물리적인 시간(clock time)과 정신적인 시간(psychological time)을 구분하였다. 정신적인 시간의 흐름에서 개인은 과거, 현재, 미래의 적합성 경험을 통합하고 이에 반응한다(Shipp &

Jansen, 2011). 즉, 개인-환경 적합성이 특정 시점에 멈춰있는 것이 아니라 영원히 변화하며 개인은 자신, 환경, 혹은 다양한 개인적, 상황적 요인의 변화를 인지하고 이에 맞게 자신을 변경해 나간다(Jansen & Shipp, 2013).

일 적응 이론(theory of work adjustment; Dawis & Lofquist, 1984; Dawis Lofquist, & Weiss, 1968)은 개인과 근무 환경 사이의 상호 적응 과정을 다룬다. 일 적응 이론은 개인이 새로운 조직에 진입하기 전, 사회화 중, 그리고 장기적인 근속에 이르기까지 개인-환경 적합성을 높이는 과정을 보여준다.



[그림 II-3] 개인-환경 적합성에 대한 자원보존관점(Wheeler et al., 2013)

Wheeler et al.(2013)은 Hobfoll(1988, 1989, 2001)의 자원보존이론(Conservation of Resources Theory)을 바탕으로 [그림 Ⅱ-3]과 같이 개인-환경 적합성을 설명하였는데, 개인이 충분한 자원을 보유하지 못하고 있다고 느끼거나 현재 보유한 자원의 손실이 우려될 때, 개인은 그에 대처하기 위하여 주변에 활용 가능한 자원이 있는지를 검토한다. 만약 활용 가능한 자원이 없다면, 그는 개인-환경 적합성이 낮다고 인지하며 이에 따라

전반적인 작업 태도, 근속 의향, 조직 시민 행동의 수준이 낮아진다. 반면, 활용 가능한 자원이 충분하다면, 개인은 개인-환경 적합성이 있음을 경험하고 일반적 작업 태도, 근속 의향, 조직시민행동 수준이 높아진다. 정리하면, 개인은 자신과 환경에 대하여 개인-적합성 평가를 반복하고 평가 결과에 따라 사회화를 위한 노력을 실행하여 조직사회화를 완성한다.

나. 정보추구행동과 조직사회화의 관계

입사자들이 추구하는 정보의 유형과 그 효과성은 서로 밀접한 관계가 있다(Morrison, 1993). 기술적 정보와 성과 피드백은 성과효능감과 역할 명확성에 긍정적인 영향을 주는 반면, 규범적 정보와 사회적 피드백과 같은 정보는 문화적 수용감이나 사회적 통합성에 긍정적인 영향을 준다는 연구 결과가 있다(윤종록, 김형철, 유희찬, 2006). 즉 업무와 관련된 정보의 획득은 업무관련 적응에, 사회적 피드백의 획득은 사회적 적응에 긍정적인 영향을 준다(Reichers, 1987, Bauer & Green, 1998, 윤종록 외, 2006).

<표 II-5> 정보추구행동의 유형과 조직사회화간의 관계(윤종록 외, 2006)

정보추구행동의 유형		조직사회화
업무적 정보	기술적 정보 성과 피드백	역할명확성 성과 효능감
사회적 정보	규범적 정보 사회적 피드백	수용감 사회적 통합성

Morrison(1993)은 정보추구행동이 조직사회화 과정에 미치는 영향을 4가지로 분류하였다. 첫째, 역할명확성으로서 구성원은 자신이 조직 내에서 어떠한 행동을 해야 하는지에 대해 알게 되어 다른 내부구성원들의 기대와 일치된다. 이때 준거정보를 획득하여 입사자는 자신의 역할이 무엇인지에 대해 분명하게 이해하게 된다. 둘째, 업무의 숙달로서 직무와 관련된 기술과 지식을 획득하고, 상사로부터 성과에 관한 피드백을 받게 되어 자신의

업무에 대하여 많이 이해하게 되며 그 결과 업무를 보다 능숙하게 수행할 수 있게 된다(Reichers, 1987; Fisher, 1986). 셋째, 문화적 적응으로서 자신이 소속되어 있는 조직의 분위기, 공식적·비공식적 규범들에 관한 정보나 사회적 피드백을 획득함으로써(Ashford, 1986; Reichers, 1987), 조직 내 문화에 쉽게 적응할 수 있게 된다. 넷째, 규범적 정보나 사회적 피드백과 관련된 정보를 획득함으로써 입사자는 업무 집단 내에 통합될 수 있게 된다(Louis, 1980; Feldman, 1976). 역할명확성과 업무의 숙달은 업무와 관련된 정보로서 형성될 것이며, 규범적 정보나 사회적 피드백은 업무 이외의 정보로서 형성된다.

연구자들은 정보추구행동의 중요성을 강조하고 정보추구행동을 효과적인 사회화를 나타내는 지표로 사용하고자 노력해 왔으나 연구 결과는 일관되지 않다. 정보추구행동과 조직사회화간 정적인 관계는 Ashforth & Saks(1996), Morrison(1993), Ostroff & Kozlowski(2002), Saks et al.(2011)에 의해, 부적이거나 유의하지 않은 관계는 Ashford & Black(1996), Bauer & Green(1998), Holder(1996), Wanberg & Kammeyer-Mueller(2000)에 의해 나타났다.

다. 직무 재창조와 조직사회화의 관계

조직사회화 과정에서 입사자는 주도적 행동을 통해 구한 정보에 따라 그들의 인지를 발전시키고 적응한다(Louis et al., 1983; Morrison, 1993, Ostroff & Koszlowski, 1992; Smith & Kozlowski, 1994). Ashford & Nurmohamed(2012)는 조직 진입 단계에서 입사자의 행위적 측면뿐 아니라 인지적, 감정적 측면에도 주도적 성격이 있음을 주장하였다. Van Mannen & Schein(1979)에 따르면 조직사회화는 주어진 근무 환경에서 경험을 해석하는 관점을 학습하는 것을 포함한다. 경험으로부터 학습하기 위해서는 자신의 개발을 촉진하기 위한 방향으로 그 경험을 재구성해야 한

다. 개인은 능동적으로 자신의 행동과 그에 대한 반응을 실험하고, 자신의 인지와 감정을 조정한다. 또한 자신의 성공을 촉진하거나 방해하는 것이 무엇인지를 주기적으로 검토한다(DeRue & Ashford, 2010). 따라서 인식의 전환을 학습으로 볼 수 있다. 또한 직무 재창조는 일을 물리적· 인지적· 관계적 측면에서 이해하고, 개인이 자신의 일에 흥미와 재능을 반영하고 의미를 형성하는 과정이므로(Wrzesniewski & Dutton, 2001), 직무 재창조는 직무 요구와 직무 자원의 변화에 따른 주도적 행위의 한 형태로 볼 수 있다(Tims & Bakker, 2010).

Wrzesniewski & Dutton(2001)에 따르면 직무 재창조 과정에서 개인은 일의 의미와 정체성을 재구성하기 위하여 조직에서 타인과의 관계성을 재설정함으로써 일 정체성(work identity)을 형성한다. 일 정체성은 일에 관련해 자신을 정의하는 방식으로, 직장에서 자신의 사회적 정체성의 일부가 된다(Ashforth & Mael, 1989). 직무의 관계적인 경계를 변경하는 것은 개인의 경력 개발에 도움이 되는 사회적 지원과 가이드를 확보할 수 있게 하고(Higgins & Kram, 2001) 지식과 기술을 습득하고 조직의 정치와 규범에 대한 정확한 관점을 갖는 데 도움이 된다(Ashford & Black, 1996).

Petrou, Demerouti, Peeters, Schauteli, & Hetland(2012)는 직무 재창조를 자원 추구, 도전 추구 및 요구 감소의 과정으로 보았으며, 구체적인 작업 기술과 절차가 있더라도 성과를 창출하기 위해 개인은 과업을 조정하고 자원을 활용할 수 있다고 하였다. Ghitulescu(2006)는 직무 재창조가 일의 관계적 맥락에서 발생하며 직무만족, 조직몰입, 직무 효과성에 영향을 준다고 하였다. Tims & Bakker(2013)는 팀의 직무 재창조가 팀과 개인 수준의 성과와 정의 관계가 있음을 실증하였다.

라. 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 정보추구행동의 매개효과

최근의 사회화 연구는 조직 차원의 전략과 개인의 주도적 행위를 통합하려는 경향을 보인다(Ashford & Nurmohamed, 2012). 이러한 연구들은 사회화 과정을 이해하기 위하여 상황별 개인 접근 전략을 취함으로써 조직과 개인 모두가 중요함을 보여준다. 따라서 조직의 환경적 요인에 대비하여 개인의 조직사회화를 위한 노력과 그 결과를 연구할 필요가 있다.

개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 정보추구행동이 매개역할을 하는가에 관한 연구는 지금까지 없었으나, 조직의 사회화 전략과 같은 환경적 요인과 사회화 결과 간의 관계를 정보추구행동 혹은 이외의 주도적 행위가 매개함을 검증한 Cooper-Thomas & Anderson(2002), Saks & Ashforth(1997), Gruman et al.(2006), 이창환(2015)의 연구를 바탕으로 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동의 매개효과를 예측할 수 있다.

Cooper-Thomas & Anderson(2002)은 입대 후 진행되는 8주간의 훈련 중인 영국 군대의 신병을 대상으로 연구하여 정보획득이 조직사회화 전략과 입사자의 태도 측면의 사회화 결과간의 관계를 매개하는 것을 검증하였다. Saks & Ashforth(1997)는 대규모 혹은 중견규모 회계 법인에 입사한 신입 회계사 150명을 대상으로 조직의 사회화 전략, 신입 회계사의 정보추구행동, 사회화 결과간의 관계를 연구한 결과 입사자의 피드백 획득 및 관찰의 빈도는 조직의 사회화 전략과 사회화 결과간의 관계를 매개함을 구명하였다. Gruman et al.(2006)는 교내 실무 연수 중인 학부생 140명을 대상으로 연구하여 자아효능감, 조직의 사회화 전략, 조직사회화 결과 간 관계를 입사자의 주도적 행위가 부분매개함을 구명하였다. 이창환(2015)은 직장인 201명을 대상으로 연구하여 피드백을 활발하게 주고받는 팀 환경 내에서 구성원들은 피드백을 추구하며, 피드백 추구행동이 팀 몰입과 업무 활력에 중요한 요인임을 실증하였다.

한편 Ashford & Black(1996), Wanberg & Kammeyer-Mueller

(2000)는 신입 입사자를 대상으로 조직 진입 단계에서 개인 주도성과 조직사회화 간의 관계를 연구하였는데, 이 두 연구 모두 정보추구행동은 개인 주도성과 조직사회화 간의 관계를 매개하지 않았다.

마. 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 직무 재창조의 매개효과

개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 직무 재창조의 매개효과는 Bretz & Judge(1994), Kirschenbaum(1992), Meglino, DeNisi, & Raylin(1993), Yu(2013)의 연구를 통해 간접적으로 이해할 수 있다.

근무 경험이 있는 입사자는 사회화 과정에서 새로운 근무 환경에 적응하면서 이를 이해하려고 노력하고, 근무 환경과 직무에 대해 어느 정도 유사성이 있음을 감지할 것이다. 이러한 유사성은 정보처리능력을 향상시킨다(Kirschenbaum, 1992; Meglino, et al., 1993). 입사자는 객관적인 조직 환경을 능동적으로 이해하여 이에 적응하기 위해 과업의 범위, 수 등을 조정하고 일과 관련된 타인과의 관계를 조정하며, 자신이 인지한 환경에 맞게 과업을 새롭게 정의한다(Yu, 2013). 입사자는 직무 재창조를 통해 객관적인 근무 환경을 변경함(Bretz & Judge, 1994)과 동시에 자신의 특성을 변경하고 조직과의 적합성을 향상할 수 있다(Yu, 2013).

한편 Tims & Bakker(2010), 류승아(2014), 양지혜, 김종인, 어재영(2015)의 연구에서 개인-직무 부적합성, 조직에서의 공동체 의식, 개인과 조직의 가치 정렬을 개인-환경 적합성과 유사한 변인으로 볼 수 있으며, 직무 재창조가 이들 변인과 조직에 대한 적응 및 직무 성과 간의 관계를 매개하는 것이 증명되었다.

Tims & Bakker(2010)는 개인-직무 부적합성이 직무 재창조와 정의 관계가 있으며 직무 재창조는 직무 열의, 개인-직무 적합성, 직무성과, 직

무만족 등 직무 성과 향상에 정적인 영향을 주는 것을 증명하였다. 류승아(2014)는 직장인 354명을 대상으로 연구하여 일터영성(조직에서의 공동체 의식 및 공감의식)과 일가치감 및 수행결과의 관계를 직무 재창조가 매개함을 검증하였다. 양지혜, 김종인, 어재영(2015)은 직장인 193명을 대상으로 연구하여 일의 의미가 개인과 조직의 가치 정렬과 역할 외 행동 간의 관계를 부분매개하는 것을 실증하였다.

조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조 간의 연구 결과를 종합하여 보면, 조직사회화에 대해 개인-환경 적합성은 정보추구행동과 직무 재창조를 매개하여 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 각 변인간의 관계에 대한 선행연구를 종합하면 <표 Ⅱ-6>과 같다.

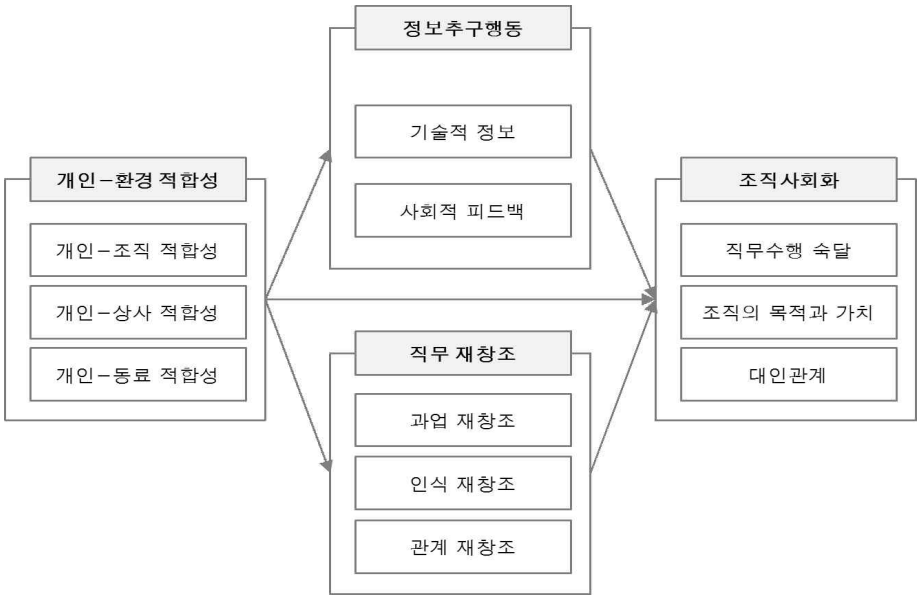
<표 Ⅱ-6> 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계에 대한 선행연구 종합

관계	선행연구
개인-환경 적합성 →조직사회화	Dawis & Lofquist(1984), DawisLofquist, & Weiss(1968), Jansen & Shipp(2013), Shipp & Jansen(2011), Wheeler et al.(2013)
정보추구행동 →조직사회화	Ashford(1986), Ashford & Black(1996), Ashforth & Saks(1996), Bauer & Green(1998), Feldman(1976), Fisher(1986), Holder(1996), Louis(1980), Morrison(1993), Ostroff & Kozlowski(2002), Reichers(1987), Saks et al.(2011)
직무 재창조 →조직사회화	Ashford & Black(1996), Ashforth & Mael(1989), Ghitulescu(2006), Petrou et al.(2012), Tims & Bakker(2013), Van Mannen & Schein(1979), Yu(2013)
개인-환경 적합성 →정보추구행동 →조직사회화	Cooper-Thomas & Anderson(2002), Gruman et al.(2006), Saks & Ashforth(1997), 이창환(2015)
개인-환경 적합성 →직무 재창조 →조직사회화	Tims & Bakker(2010), 류승아(2014), 양지혜 외(2015)

III. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구의 목적은 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계를 구명하는 것이다. 구체적으로, 우선 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준을 구명하고 이들이 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있는지 구명한다. 다음으로 대기업 경력 입사자의 정보추구행동, 직무 재창조와 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성의 영향력을 구명한다. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과를 검증한다. 이러한 연구목적을 달성하기 위하여 [그림 Ⅲ-1]과 같은 연구모형을 설정하였다.



[그림 Ⅲ-1] 연구모형

2. 연구대상

이 연구의 모집단은 대기업의 경력 입사자이다. 우선 경력 입사자는 선행 연구에 근거하여 경력 입사자를 동일한 직무를 수행한 경력이 3년 이상인 상황에서 현재의 조직에 입사한 후, 만 3년이 경과하지 않은 자로 설정하였다.

다음으로 대기업의 범위를 한정한다. 이 연구에서는 대기업의 범위를 대한상공회의소 기업정보 사이트인 코참비즈(http://www.korchambiz.net)를 활용한다. 일반적으로 중소기업법 2조에 근거하여 업종별로 상시 근로자 수와 자본금 또는 매출액의 규모로 대기업과 중소기업을 구분하는 방법이 있으나, 종업원 수, 자본금, 매출액 등에 근거한 분류가 업종별로 상이하여 일관된 기준을 정립하기에는 어려움이 있다. 따라서 이 연구에서는 코참비즈에서 제공하는 30대 그룹의 본사와 계열사의 근로자를 연구의 모집단으로 설정하였다.

이러한 내용들을 종합하여 대기업의 경력 입사자를 30대 그룹의 본사화 계열사에서 근무 중인 근로자 중 동일한 직무를 수행한 경력이 3년 이상인 상황에서 현재의 조직에 입사한 후, 만 3년이 경과하지 않은 자들이 이 연구에서 설정한 목표 모집단이 된다. 목표 모집단은 <표 Ⅲ-1>과 같다.

다음으로 표본추출방법과 표본크기를 결정한다. 이 연구의 대상인 대기업 경력 입사자의 정확한 모집단의 규모를 추정하는 것은 현실적으로 불가능하기 때문에 비확률표본추출방법을 활용한다. 그리고 모집단의 수와 분포가 파악이 어렵기 때문에 모집단의 대표성을 확보하기 위해 가급적 많은 수를 표집하는 것이 바람직하다. 유의표집과 같은 비확률표집의 경우 신뢰도에 따른 적절한 표본 크기에 대한 통계적인 규칙이 제시되지 않고, 비확률표집의 경우에는 일반화를 위해 더 큰 표본이 필요하다는 정도의 지침이 제시되고 있다(McMillan & Schmacher, 2006). 다만 연구 결과의 일반화는

일반적으로 모집단의 수에 상관없이 표본 집단의 절대 수에 기인하며, 사회과학에서는 300명 이상이면 신뢰할 만한 표본 집단이라고 할 수 있다(류근관, 2005). 또한 위계적 선형모형 분석에서는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 집단수준에서 30개 이상의 집단이 필요하다(Kreft, 1996).

<표 III-1> 30대 그룹 현황(대한상공회의소, 2015)

순위	그룹명	계열사수	순위	그룹명	계열사수	순위	그룹명	계열사수
1	삼성	69	11	한국도로공사	3	21	한국석유공사	2
2	한국전력공사	24	12	한국가스공사	2	22	한국철도공사	10
3	현대자동차	51	13	농협	32	23	엘에스	48
4	한국토지주택공사	5	14	한진	42	24	대우조선해양	12
5	에스케이	85	15	한화	48	25	금호아시아나	22
6	엘지	58	16	케이티	46	26	동부	54
7	롯데	75	17	두산	19	27	대림	19
8	포스코	49	18	한국수자원공사	2	28	부영	14
9	현대중공업	27	19	신세계	27	29	현대	19
10	지에스	72	20	씨제이	61	30	오씨아이	24

통계적 검증에 필요한 표본의 크기와 회수율 및 불성실 응답률을 고려하여 목표 표집 수를 300부로 하고 표본의 대표성을 확보하고 30개 집단에서 설문 600부를 배포하였다.

3. 조사도구

이 연구에서는 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계를 구명하기 위하여 <표 Ⅲ-1>와 같은 측정도구를 구성하여 사용한다. 조사도구는 설문지이다. 설문지는 개인-환경 적합성을 묻는 12개 문항, 정보추구행동을 묻는 14개 문항, 직무 재창조를 묻는 15개 문항, 조직사회화를 묻는 18개 문항으로 구성되어 있다. 인구통계학적 특성 척도도 설문지에 포함되었다.

<표 Ⅲ-2> 설문지 구성

구분		문항 번호	문항 수
개인-환경 적합성	개인-조직 적합성	Ⅰ. 1~4	4
	개인-상사 적합성	Ⅰ. 5~8	4
	개인-동료 적합성	Ⅰ. 9~12	4
정보추구행동	기술적 정보	Ⅱ. 1~7	7
	사회적 피드백	Ⅱ. 8~16	7
직무 재창조	과업 재창조	Ⅲ. 1~5	5
	인식 재창조	Ⅲ. 6~10	5
	관계 재창조	Ⅲ. 11~15	5
조직사회화	직무수행 숙달	Ⅳ. 1~5	5
	조직의 목적과 가치	Ⅳ. 6~12	7
	대인관계	Ⅳ. 13~18	6
총 문항			59

이 연구에서는 조사도구를 2단계의 예비조사를 거친 후 본조사에 활용하였다. 1단계 예비조사에서는 박사학위 소지자 2명, 박사수료자 2명, 경력직으로 이직한 직장인 2명이 국내 연구자들이 번안하여 사용한 설문지와 그 원문에 대해 측정에 적합한지, 경력입사자의 상황에 적합한지, 내용이 이해하기 쉽고 응답하기에 어려움이 없는지를 검토하였다.

2단계 예비조사에서는 1단계 예비조사의 검토 결과를 반영한 조사도구를 이 연구의 대상인 경력 입사자 100명에게 설문조사를 실시하여 수집된 81부 자료 중 불성실 응답 4부와 이상치 응답 2부를 제외하고 75개 자료의 타당도와 신뢰도를 조사하였다.

타당도 검증을 위한 탐색적 요인분석을 실시할 때 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해 주성분 분석을 사용하였으며, 요인 적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 이 연구에서의 문항 선택 기준의 고유값(eigen value)은 1.0 이상, 요인적재치는 .40 이상을 기준으로 하였다.

가. 개인-환경 적합성

개인-환경 적합성을 측정하기 위해 그 하위개념을 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성 및 개인-동료 적합성으로 구인한 성지영 외(2008)의 측정도구를 활용하였다. 이 도구는 Van Vianen(2000), Pervin(1968), Wapner & Demick(2000)이 제안한 바에 기초하여 개인-상황적 적합성(person-situation fit)에 해당하는 개인-조직 적합성과, 개인-사람 적합성(person-person fit)에 해당하는 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성을 개인-환경 적합성으로 정의하고 고찰한 것이다. 척도는 조직, 상사, 동료와의 적합성의 정도를 전혀 맞지 않다(1)에서 매우 맞다(7)까지 리커르트 7점 척도로 측정한다. 성지영 외(2008)의 연구에서 신뢰도 계수는 개인-조직 적합성 문항이 .92, 개인-상사 적합성 문항이 .89였으며, 개인-동료 적합성 문항이 .89였다.

1단계 예비조사를 거친 후 2단계 예비조사에서 개인-환경 적합성 도구의 신뢰도 계수는 .914로 나타났고 본조사에서는 .932로 나타나 높은 신뢰도 수준을 보였다. 또한 각 하위요인의 신뢰도 계수는 예비조사에서 .835~.906, 본조사에서 .856~.890으로 나타났다.

<표 Ⅲ-3> 개인-환경 적합성 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

구분	예비조사(N=75)			본조사(N=303)		
	개인-조직 적합성	개인-상사 적합성	개인-동료 적합성	개인-조직 적합성	개인-상사 적합성	개인-동료 적합성
문항1	**.819**	.124	.218	**.807**	.196	.254
문항2	**.571**	.245	.469	**.644**	.330	.304
문항3	**.774**	.313	.124	**.767**	.260	.199
문항4	**.749**	.249	.259	**.728**	.398	.240
문항5	.596	**.659**	.060	.470	**.694**	.183
문항6	.190	**.838**	.268	.233	**.804**	.281
문항7	.296	**.823**	.233	.314	**.766**	.296
문항8	.218	**.841**	.303	.284	**.743**	.356
문항9	.227	.311	**.623**	.414	.332	**.597**
문항10	.062	.235	**.854**	.188	.274	**.802**
문항11	.232	.102	**.826**	.209	.247	**.822**
문항12	.244	.188	**.785**	.276	.218	**.802**
고유치	2.852	2.956	2.987	2.964	2.934	2.897
분산설명(%)	23.765	24.633	24.888	24.697	24.451	24.145
신뢰도 계수	.914			.932		
	.835	.906	.848	.856	.890	.871

나. 정보추구행동

기술적 정보, 사회적 피드백에 대한 정보추구행동을 측정하기 위해 Morrison(1993)의 측정도구를 번역하여 사용한 유지운, 탁진국(2012)의 측정도구를 활용하였다. 척도는 현 직장에 입사한 후 현재까지 실제로 행한 것으로 전혀 하지 않는다(1)에서 하루에도 여러 번 한다(7)까지 리커르트 7점 척도로 측정한다. 이는 빈도의 기준을 명확히 하고 실제 빈도를 측정하는 데 도움이 된다(Morrison, 1993). 문항은 기술적 정보의 경우 '나

는 직속상사에게 업무 처리 방법을 묻는다’, 사회적 피드백의 경우 ‘나는 직속상사에게 팀원들과 관계를 증진시키는 데 도움이 되는 행동에 대해 묻는다’ 등으로 구성되어 있다. 유지운, 탁진국(2012)의 연구에서 신뢰도 계수는 기술적 정보 문항은 .82, 사회적 피드백 문항은 .93이었다.

<표 Ⅲ-4> 정보추구행동 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

구분	예비조사(N=75)		본조사(N=303)	
	기술적 정보	사회적 피드백	기술적 정보	사회적 피드백
문항1	**.788**	.197	**.599**	.393
문항2	**.758**	.314	**.640**	.482
문항3	.437	**.449**		
문항4	**.751**	.348	**.749**	.377
문항5	**.820**	.308	**.867**	.222
문항6	**.808**	.379	**.838**	.286
문항7	.442	**.453**		
문항8	.388	**.790**	.323	**.848**
문항9	.415	**.800**	.371	**.844**
문항10	.375	**.835**	.403	**.828**
문항11	.471	**.634**	.552	**.621**
문항12	**.785**	.413		
문항13	**.747**	.425		
문항14	.145	**.831**	.244	**.819**
고유치	5.353	4.309	3.550	3.831
분산설명(%)	38.239	30.779	35.501	38.311
신뢰도 계수	.935		.938	
	.908	.915	.883	.929

1단계 예비조사를 거친 후 2단계 예비조사에서 정보추구행동 도구는 본래의 14문항 중에서 기술적 정보 5문항, 사회적 피드백 5문항 총 10문항에 한하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 2단계 예비조사에서 요인분석을 실시하고 난 후 기술적 정보의 2문항, 사회적 피드백의 2문항이 각각 다른

요인으로 잘못 적재된 것으로 나타났기 때문이다. 기술적 정보 2문항, 사회적 피드백 2문항을 제거하여 본조사를 실시하였다. 정보추구행동 도구의 신뢰도 계수는 예비조사에서는 .935로 나타났고 본조사에서는 .938으로 나타나 높은 신뢰도 수준을 보였다. 또한 각 하위요인의 신뢰도 계수는 예비조사에서 .908, .915, 본조사에서 .883, .929로 나타났다.

다. 직무 재창조

직무 재창조를 측정하기 위해 Wrzesniewski & Dutton(2001)이 제안한 직무 재창조의 본래의 정의와 하위요인을 반영한 Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 측정도구를 한국의 상황에 맞게 번역한 임명기 외(2014)의 측정도구를 사용한다. 척도는 현 직장에 입사한 후 현재까지 실제로 행한 것으로 전혀 아니다(1)에서 매우 그렇다(6)까지 리커르트 6점 척도로 측정한다. 문항은 과업 재창조의 경우 '나는 일을 더 잘하기 위해 새로운 방식을 시도해 본다.', 관계 재창조의 경우 '직장에서 사람들과 잘 지내려고 노력한다.', 인식 재창조의 경우 '내 일이 내 삶의 목적과 어떻게 연결될 수 있는지 생각한다.' 등으로 구성되어 있다. Slemp & Vella-Brodrick(2013)의 연구에서 신뢰도 계수는 과업 재창조 문항이 .87, 관계 재창조 문항이 .83, 인식 재창조 문항이 .89였으며, 임명기 외(2014)의 연구에서 신뢰도 계수는 과업 재창조 문항이 .81, 관계 재창조 문항이 .81, 인식 재창조 문항이 .85였다.

1단계 예비조사를 거친 후 2단계 예비조사에서 직무 재창조 도구는 본래의 15문항 중에서 과업 재창조 5문항, 인식 재창조 5문항, 관계 재창조 3문항 총 13문항에 한하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 2단계 예비조사에서 요인분석을 실시하고 난 후 인식 재창조 2문항이 과업 재창조요인으로 잘못 적재된 것으로 나타났기 때문이다. 인식 재창조 2문항을 제거하고 본조사를 실시하였다. 본조사에서는 과업 재창조 1문항이 다른 요인으로 적재

되어 이를 제거였으며, 최종적으로 과업 재창조 4문항, 인식 재창조 5문항, 관계 재창조 3문항 총 12문항으로 분석을 실시하였다. 정보추구행동 도구의 신뢰도 계수는 예비조사에서는 .926으로 나타났고 본조사에서는 .893으로 나타나 높은 신뢰도 수준을 보였다. 또한 각 하위요인의 신뢰도 계수는 예비조사에서 .757~.929, 본조사에서 .761~.830으로 나타났다.

<표 III-5> 직무 재창조 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

구분	예비조사(N=75)			본조사(N=303)		
	과업 재창조	인식 재창조	관계 재창조	과업 재창조	인식 재창조	관계 재창조
문항1	**.835**	.155	.143	**.803**	.183	.185
문항2	**.706**	.276	.250	**.727**	.231	.254
문항3	**.693**	.496	.067	**.649**	.361	.190
문항4	**.569**	.421	.149	**.471**	.433	.188
문항5	**.636**	.356	.086	.477	**.550**	.044
문항6	.374	**.787**	.211	.305	**.663**	.114
문항7	.354	**.766**	.228	.145	**.704**	.294
문항8	.205	**.761**	.369	.144	**.725**	.307
문항9	.228	**.820**	.236	.200	**.750**	.123
문항10	.337	**.817**	.176	.302	**.679**	.099
문항11	**.488**	.286	.387			
문항12	.125	.240	**.776**	.106	.312	**.762**
문항13	.083	.220	**.803**	.171	.147	**.844**
문항14	.471	.169	**.660**	.371	.111	**.678**
문항15	**.589**	.196	.476			
고유치	3.708	4.031	2.496	2.488	3.323	2.143
분산설명(%)	24.717	26.873	16.642	19.137	25.560	16.488
신뢰도 계수	.926			.893		
	.857	.929	.757	.803	.830	.761

라. 조직사회화

이 연구에서 조직사회화는 조직과 관련해 새롭거나 변경되는 역할에 적응하면서 개인이 학습하는 정보의 유형과 양이다(Chao et al., 1994: 730). Chao et al.(1994)는 조직사회화를 여섯 가지 측면으로 분류하고 측정하였다. Bauer et al.(2007)는 Chao et al.(1994)의 6가지 사회화 내용 영역은 서로 상호 독립적이기 때문에 이를 사용하는 연구자들은 해당도구를 모두 활용하지 않고 필요한 영역만을 추출하여 사용 가능하다고 하였다. 송민철, 김진모(2013), 오진주(2014)는 조직사회화의 학습 영역을 살펴보기 위해 Chao et al.(1994)의 직무수행 숙달, 조직의 목적과 가치에 더하여 대인관계 영역을 측정도구로 활용하였다. 이 연구에서는 연구 목적에 따라 조직사회화의 내용을 직무, 조직의 가치 및 대인관계에 대한 사회화로 한정하고 송민철, 김진모(2013)의 측정도구를 사용한다. 측정도구는 직무수행 숙달 5문항, 조직의 목적과 가치 7문항, 대인관계 6문항으로 총 18문항으로 구성되어 있다. 송민철, 김진모(2013)의 연구와 마찬가지로 전혀 그렇지 않다(1)에서 매우 그렇다(5)까지 리커르트 5점 척도로 측정한다. 송민철, 김진모(2013)의 연구에서 각 측면의 신뢰도 계수는 직무수행 숙달의 경우 .882, 조직의 목적 가치의 경우 .828, 대인관계의 경우 .848이었다.

1단계 예비조사를 거친 후 2단계 예비조사에서 조직사회화 도구는 본래의 18문항 중에서 직무수행 숙달 5문항, 조직의 목적 및 가치 6문항, 대인관계 6문항 총 17문항에 한하여 신뢰도 분석을 실시하였다. 2단계 예비조사에서 요인분석을 실시하고 난 후 조직의 목적 및 가치의 1문항이 직무수행 숙달 요인으로 잘못 적재된 것으로 나타났기 때문이다. 조직의 목적 및 가치 1문항을 제거하고 본조사를 실시하였다. 조직사회화 도구의 신뢰도 계수는 예비조사에서는 .866으로 나타났고 본조사에서는 .893으로 나타나 높은 신뢰도 수준을 보였다. 또한 각 하위요인의 신뢰도 계수는 예비조사에

서 .859~.870, 본조사에서 .803~.854로 나타났다.

<표 Ⅲ-6> 조직사회화 도구의 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

구분	예비조사(N=75)			본조사(N=303)		
	직무수행 숙달	조직의 목적과 가치	대인관계	직무수행 숙달	조직의 목적과 가치	대인관계
문항1	**.739**	-.173	-.036	**.736**	-.035	-.074
문항2	**.762**	.170	.068	**.732**	.218	.078
문항3	**.853**	.169	.135	**.738**	.141	.260
문항4	**.731**	.283	-.057	**.729**	.236	.179
문항5	**.845**	.239	.060	**.665**	.333	.151
문항6	**.539**	.344	.318			
문항7	.226	**.777**	-.016	.039	**.824**	.079
문항8	.442	**.519**	.178	.174	**.682**	.250
문항9	.096	**.848**	.123	.144	**.744**	.276
문항10	.081	**.749**	.105	.295	**.625**	.316
문항11	.118	**.740**	.230	.245	**.582**	.282
문항12	.125	**.812**	.143	.196	**.701**	.253
문항13	.169	.037	**.609**	.289	.274	**.455**
문항14	-.127	.021	**.782**	.068	.104	**.736**
문항15	.122	.200	**.755**	.167	.269	**.680**
문항16	-.013	.188	**.814**	-.040	.280	**.734**
문항17	-.029	.170	**.844**	.088	.193	**.776**
문항18	.198	.068	**.785**	.172	.224	**.725**
고유치	3.786	3.813	3.805	2.989	3.479	3.400
분산설명(%)	21.034	21.182	21.138	17.585	20.465	20.002
신뢰도 계수	.866			.893		
	.859	.870	.867	.803	.854	.830

4. 자료수집

자료수집은 2015년 4월 1일부터 4월 13일까지 이메일, 온라인 설문 시스템(Monkeysurvey)을 통해 대기업 경력 입사자를 대상으로 실시하였다. 표집을 위해 선정된 30대 그룹의 설문 수거 담당자로부터 도움을 받았다. 해당 담당자에게 개별적으로 연락을 하여 이 연구의 목적과 내용에 대해 설명하고 협조를 구하였다. 설문 링크가 포함된 이메일을 담당자에게 발송하여 담당자가 응답대상자에게 전달하는 방식을 사용하였다. 또한 회수율을 높이기 위해 설문을 완료한 사람에게 답례품을 증정할 것을 약속하였다.

이러한 과정을 통해 협력자를 확보한 30개 기업에 600부의 설문 배포를 실시하여 총 361부(회수율 60.1%)의 설문을 회수하였다. 설문지에서 인구통계학적 특성 문항에 응답하지 않거나, 현재의 직장에 입사 전 경력기간이 3년 미만인 경우, 입사 후 근속기간이 3년 초과인 경우, 불성실하게 응답하였거나 한 문항이라도 응답하지 않은 설문 24부를 제외하였다. 또한 중다회귀분석의 기본가정을 충족하기 위하여 이상치로 판단되는 34부를 제외하였다. 최종적으로 303부(유효회수율 50.5%)의 자료를 분석에 활용하였다.

5. 자료분석

이 연구에서 수집된 자료는 Windows SPSS 18.0 통계프로그램을 활용하여 분석할 예정이며, 모든 분석에 있어서 통계적 유의수준은 5%로 설정하였다. 연구문제에 따른 통계분석 방법은 다음 <표 Ⅲ-7>과 같다.

<표 Ⅲ-7> 연구문제별 통계분석 방법

연구문제	통계기법
응답자의 일반적 특성	빈도, 백분율, 평균, 표준편차
연구문제 1. 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 어떠한가?	평균, 표준편차, t-test, ANOVA
연구문제 1-1. 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 어떠한가?	평균, 표준편차
연구문제 1-2. 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 응답자의 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타나는가?	평균, 표준편차, t-test, ANOVA
연구문제 2. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조가 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?	중다회귀분석
연구문제 2-1. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성이 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?	중다회귀분석
연구문제 2-2. 대기업 경력 입사자의 정보추구행동이 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?	중다회귀분석
연구문제 2-3. 대기업 경력 입사자의 직무 재창조가 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?	중다회귀분석
연구문제 3. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동과 직무 재창조가 매개하는가?	Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 (매개변인분석)
연구문제 3-1. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동이 매개하는가?	Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 (매개변인분석)
연구문제 3-2. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 직무 재창조가 매개하는가?	Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 (매개변인분석)

이 연구에서 활용한 통계방법은 다음과 같다. 첫째, 대기업 경력 입사자의 인구통계학적 특성을 비롯한 조직사회화의 수준을 구명하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계방법을 사용하였다. 둘째, 인구통계학적 변인에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준의 차이를 검증하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였다. 셋째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 상관정도를 분석하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 넷째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 설명력과 영향력을 구명하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 다섯째, 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계에 대한 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과를 검증하기 위하여 매개변인분석을 실시하였다.

중다회귀분석을 실시하기 위해서는 기본 가정에 대한 검토가 선행되어야 한다. 첫 번째 기본 가정은 이상치(outliers)를 제거해야 한다는 점이다. 이상치란 극단적인 응답값이며, 분석 결과에 매우 심각한 영향을 주므로 분석을 수행하기 전에 제외해야 결과를 신뢰하고 일반화할 수 있다. 이상치 탐지 과정은 세 단계를 거치는데, 첫째로 종속변수에 대한 히스토그램과, 예측된 값과 잔차의 산포도를 살펴보고, 사례별 진단(casewise diagnostics) 결과를 확인한다. 표준편차 ±3의 범위를 벗어난 사례를 찾아보고, 측정된 값과 예측된 값의 차이(잔차) 크기를 비교하여 극단치의 가능성을 판단한다. 대체로 잔차가 크면 극단치일 가능성이 높다. 둘째로 Mahalanobis 및 Cook의 거리 값이 큰 사례를 파악하는데, 잔차가 작더라도 이 두 값이 크면 이상치라고 보아야 한다. 추가적으로 Leverage 값과 공변량비를 참고한다. 3단계에서는 이상치라고 판단한 사례를 제외하고 다시 회귀분석을 수행한다. 이 연구에서는 표준편차 ±3의 범위를 벗어난 사례, Mahalanobis 및 Cook의 거리와 Leverage 값, 공변량비를 참고하여 5회에 걸쳐 34개의 이상치를 제거하였다. 최종적으로 303부의 자료를 분석에 활용하였다.

중다회귀분석을 위한 두 번째 기본가정은 사례수가 독립변인의 20배 이상이어야 한다는 점이다(양병화, 2006; Tabachnick & Fidell, 1989). 이 연구에서는 여러 개의 회귀모형을 검증하였는데, 독립변인이 가장 많은 경우 3개이므로 120개의 사례수가 필요하다. 이 연구의 회귀분석에서 이상치를 제거하고 최종적으로 303개의 사례를 활용하였으므로 독립변인 대 사례수의 비율이 1:101이다. 따라서 이 연구에서 분석에 사용한 사례는 중다회귀분석의 두 번째 기본 가정을 충족하고 있다.

중다회귀분석을 위한 세 번째 기본가정은 측정된 종속변인과 예측된 종속변인 간의 차이, 즉 잔차(residual)가 예측된 종속변인 점수에 대해 정상분포하여야 하고(정규성), 잔차는 예측된 종속변인 점수와 직선적 관계를 가져야 하며(선형성), 예측된 종속변인 점수의 잔차는 모든 예측변인에 대해 동일(동변량성)하여야 하고, 한 관찰에서 나타난 오차는 다른 관찰에서 나타난 오차와 상관(잔차의 자기상관)을 갖지 않아야 한다(독립성)는 점이다(양병화, 2006). 잔차의 정규성, 선형성, 동변량성 및 독립성은 예측값과 잔차의 산포도(scatterplot), 정상확률곡선(normal P-P plot), Durbin-Watson의 d통계치를 확인함으로써 검증 가능하다. 우선 잔차의 정규성, 선형성, 동변량성이 충족되면 잔차의 산포도가 0을 중심으로 직사각형을 이룬다. 또한 잔차의 정상성 및 선형성이 충족되면 정상확률곡선의 잔차들이 원점을 통과하는 45° 를 유지하며 분포하게 된다. 마지막으로 잔차간의 독립성이 충족되고 Durbin-Watson의 d통계치가 2에 근접하면 오차항 간의 자기상관이 없는 것으로 해석한다(Dillon & Goldstein, 1984). 이 연구에서는 각각의 회귀모형에 대해 잔차의 정규성, 선형성, 동변량성, 독립성을 검증하였다. 모든 회귀모형에서 잔차의 산포도가 0을 중심으로 직사각형을 이루었고, 정상확률곡선에서 잔차의 분포가 원점을 통과하는 45° 를 유지하였으며, Durbin-Watson의 d통계치는 2였다. 따라서 이 연구에서 분석에 사용한 사례는 중다회귀분석의 세 번째 기본 가정을 충족하고 있다.

중다회귀분석을 위한 네 번째 기본가정은 회귀식에 투입되는 독립변인 간 상관이 다중공선성(multicollinearity)이 존재하지 않아야 한다는 점이다. 다중공선성은 기초상관행렬(상관관계분석), 공차한계(tolerance), 상승변량(variance inflation factor: VIF)을 통해 검증할 수 있다. 이 연구에서는 다중공선성을 진단하기 위해 공차한계(tolerance)와 상승변량을 사용하였으며 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

중다회귀분석을 실시한 후 매개효과를 분석하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 매개변인분석을 실시하였다. 매개효과는 독립변인의 효과가 제3의 변인을 통해서 종속변인에 영향을 미치는 경우에 발생하는 효과이다. 이 연구에서는 개인-환경 적합성이 정보추구행동과 직무 재창조에 영향을 주고, 이 두 변인이 조직사회화에 영향을 준다는 것을 Hobfoll(1988, 1989, 2001)의 자원보존이론(Conservation of Resources Theory)과 선행연구를 바탕으로 예측하였으므로 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과를 검증하였다. 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계에서 정보추구행동과 직무 재창조가 매개효과가 있는지를 검증함으로써 개인-환경 적합성이 어떤 과정을 통해 조직사회화에 영향을 주는지를 구명할 수 있으며, 경력 입사자의 조직사회화를 위해 필요한 지원을 발견할 수 있다.

Baron & Kenny(1986)가 제시한 방식으로 매개효과를 검증하였다. 즉, 예언변인과 준거변인 간 회귀계수의 절대값 변화를 확인하는 것이다. 다음의 4단계 절차가 충족되면 한 변인이 매개효과가 있는 것으로 본다. 첫째로 매개될 효과의 존재여부를 판단하는 과정으로 독립변인(예언변인)이 매개변인(준거변인)에 미치는 영향관계를 분석하는데, 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다. 둘째로 독립변인(예언변인)이 종속변인(준거변인)에 미치는 영향관계를 분석하는데, 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다. 셋째로 매개변인으로 인한 독립변인과 종속변인의 허위관계 가능성을 배제하기 위하여 매개변인을 통제하고 영향관계를

분석한다. 즉 독립변인과 매개변인(예언변인)이 종속변인(준거변인)에 미치는 영향관계를 분석하는데, 독립변인과 종속변인 간, 매개변인과 종속변인 간 통계적 유의수준 하에서 유의한 영향관계가 있어야 한다. 만약 독립변인이 통계적으로 유의하지 않으면 독립변인이 종속변인에 미치는 영향은 매개변인에 의해서만 완전히 설명된다. 즉, 매개변인은 완전매개효과(full mediation)를 갖는다. 넷째로 2단계의 독립변인의 회귀계수값이 3단계의 독립변인 회귀계수값보다 크다면 매개효과가 있다고 판단하며, 매개변인이 부분매개효과(partial mediation)가 있는 것으로 본다.

IV. 연구 결과

1. 응답자의 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 <표 Ⅳ-1>과 같다. 성별 분포는 남성과 여성이 각각 58.1%와 41.9%로 나타났고, 연령별 분포는 30대 40.3%, 20대 35% 순으로 많았다. 학력별 분포는 대졸이 78.5%로 가장 많았고, 전문대졸 이하 12.2%, 석사 8.3%, 박사 1.0%로 나타났다. 업종별 분포는 서비스업이 61.4%로 가장 많았고, 다음으로는 제조업 35.3%, 금융업 3.3% 순서로 많았다. 경력별 분포를 살펴보면 전체 경력기간은 3년 이상 5년 미만이 45.2%로, 현 직장에 입사 전 경력기간은 3년 이상 5년 미만이 66.3%로 가장 많았다. 현 직장에서의 근속기간은 1년 이상 2년 미만이 44.6%로 가장 많았다. 직급별 분포는 사원/주임급이 39.6%, 대리/선임급이 31.7%, 과장/책임급이 19.1%, 차장/수석급이 6.3%, 부장급 이상이 3.3%였다. 직무는 인사교육 13.9%, 연구개발 12.9%, 안전환경 11.6%, 기획총무 10.9%의 순으로 나타났다.

<표 Ⅳ-1> 응답자의 일반적 특성

구분		빈도	백분율(%)
성별	남	176	58.1
	여	127	41.9
연령	20대	106	35.0
	30대	122	40.3
	40대	53	17.5
	50대	22	7.2
학력	전문대졸 이하	37	12.2
	대졸	238	78.5
	석사	25	8.3
	박사	3	1.0
업종	제조업	107	35.3

	서비스업	186	61.4
	금융업	10	3.3
전체 경력기간	3년 이상 5년 미만	137	45.2
	5년 이상 7년 미만	64	21.1
	7년 이상 10년 미만	44	14.5
	10년 이상	58	19.1
현 직장에 입사 전 경력기간	3년 이상 5년 미만	201	66.3
	5년 이상 7년 미만	36	11.9
	7년 이상 10년 미만	42	13.9
	10년 이상	24	7.9
현 직장에 근속기간	1년 미만	73	24.1
	1년 이상 2년 미만	135	44.6
	2년 이상 3년 미만	95	31.4
직급	사원/주임급	120	39.6
	대리/선임급	96	31.7
	과장/책임급	58	19.1
	차장/수석급	19	6.3
	부장급 이상	10	3.3
직무	기획·총무	33	10.9
	인사·교육	42	13.9
	재무·회계	20	6.6
	구매·자재	20	6.6
	영업·마케팅	30	9.9
	연구개발	39	12.9
	생산	22	7.3
	기술	28	9.2
	관리	35	11.6
	안전·환경	7	2.3
	서비스·고객관리	27	8.9
합계		303	100

연령: 평균 34.48, 표준편차 8.291, 범위 21-59
분석에서 연령은 범주화하지 않고 연속형 변수로 사용하였음

2. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보 추구행동 및 직무 재창조의 수준

가. 관찰변인의 수준

연구문제 1-1 '대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 수준은 어떠한가?' 를 구명하기 위하여 각 변인의 수준을 분석하였다. 결과는 <표 Ⅳ-2>와 같다.

<표 Ⅳ-2> 관찰변인의의 수준

구분		문항수	원점수					5점 환산 평균
			평균	표준편차	반응가능범위	최소값	최대값	
조직사회화		17	61.02	8.09	17-85	41.00	85.00	3.59
	직무수행 숙달	5	18.23	2.94	5-25	9.00	25.00	3.65
	조직의 목적과 가치	6	21.38	3.56	6-30	12.00	30.00	3.56
	대인관계	6	21.41	3.45	6-30	13.00	30.00	3.57
개인-환경 적합성		12	58.24	10.08	12-84	34.00	82.00	3.47
	개인-조직 적합성	4	19.71	3.64	4-28	9.00	28.00	3.52
	개인-상사 적합성	4	18.81	4.16	4-28	5.00	28.00	3.36
	개인-동료 적합성	4	19.73	3.53	4-28	6.00	28.00	3.52
정보추구행동		10	42.83	12.06	10-70	14.00	70.00	3.06
	기술적 정보	5	22.20	5.94	5-35	7.00	35.00	3.17
	사회적 피드백	5	20.63	6.94	5-35	5.00	35.00	2.95
직무 재창조		13	55.31	8.23	13-78	38.00	77.00	3.55
	과업 재창조	5	21.50	3.40	5-30	12.00	30.00	3.58
	인식 재창조	5	21.64	3.68	5-30	12.00	30.00	3.61
	관계 재창조	3	12.17	2.56	3-18	4.00	18.00	3.38

조직사회화는 리커르트 5점 척도로 조사하였으며, 5점 환산 시 평균

3.59점이었다. 개인-환경 적합성은 리커르트 7점 척도로 조사하였으며, 5점 환산 시 평균 3.47점이었다. 정보추구행동은 리커르트 6점 척도로 조사하였으며, 5점 환산 시 평균 3.06점이었다. 직무 재창조는 리커르트 5점 척도로 조사하였으며, 평균 3.58점이었다.

각 변인의 수준이 보통(3.00)보다 높으므로, 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조 수준은 보통 이상임을 알 수 있다. 다만 정보추구행동은 이 연구에서 조사한 다른 변인에 비해서는 수준이 낮았다. 이를 통해 경력 입사자는 조직사회화를 위한 정보추구행동에 덜 적극적임을 알 수 있다.

나. 인구통계학적 특성에 따른 조직사회화의 수준

연구문제 1-2 '대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 응답자의 인구통계학적 특성에 따라 차이가 나타나는가?'를 구명하기 위하여 성별, 연령, 학력, 업종, 전체경력, 입사 전 경력기간, 근속기간, 직급, 직무에 따른 조직사회화의 수준을 분석하였다. 성별에 따른 조직사회화 수준의 차이를 분석하기 위하여 t-test를 실시하였으며, 연령, 학력, 업종, 전체경력, 입사 전 경력기간, 근속기간, 직급, 직무에 따른 조직사회화의 수준의 차이를 분석하기 위해서 ANOVA를 실시하였다.

1) 성별에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 성별에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 독립표본 t-test를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-3>과 같다.

<표 Ⅳ-3> 성별에 따른 조직사회화의 수준

변인	성별	빈도	평균	표준편차	t(p)
조직사회화	남성	176	3.62	.49	1.486 (.138)
	여성	127	3.54	.46	

*p<.05

조직사회화는 t값이 1.486(p=.138)으로 통계적으로 유의하지 않았다. 구체적으로 직무수행 숙달이 1.304(p=.193), 조직의 목적과 가치가 1.512(p=.132), 대인관계가 .808(p=.420)로 모두 통계적으로 유의하지 않았다. 따라서 성별에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준의 차이는 없었다.

2) 연령에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 연령에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-4>와 같다.

<표 Ⅳ-4> 연령에 따른 조직사회화의 수준

변인	연령	빈도	평균	표준편차	F(p)	Scheffe			
						(a)	(b)	(c)	(d)
조직사회화	20대(a)	106	3.42	.48	7.956** (.000)		*	*	
	30대(b)	122	3.66	.44		*			
	40대(c)	53	3.73	.49		*			
	50대(d)	22	3.72	.40					

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

연령에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 40대까지는 조직사회화 수준이 상승하다가 50대에 이르러서는 약간 하락하였다. 또한 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 조직사회화에서 20대와 30대, 20대와 40대 간 유의한 차이가 있었다(30대, 40대 > 20

대). 결과적으로 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 20대보다는 30대와 40대가 더 높음을 알 수 있다.

3) 학력에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 학력에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-5>와 같다.

<표 Ⅳ-5> 학력에 따른 조직사회화의 수준

변인	학력	빈도	평균	표준편차	F(p)	Scheffe			
						(a)	(b)	(c)	(d)
조직사회화	전문대졸 이하(a)	37	3.38	.40	4.084* (.007)			*	
	대졸(b)	238	3.60	.48					
	석사(c)	25	3.78	.42		*			
	박사(d)	3	3.37	.48					

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

학력에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 석사까지는 조직사회화 수준이 상승하다가 50대에 이르러서는 가장 낮은 수준으로 하락하였다. 또한 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 조직사회화에서 전문대졸 이하와 석사 간 유의한 차이가 있었다(석사 > 전문대졸 이하). 결과적으로 대기업 경력 입사자 중 석사가 전문대졸보다 조직사회화 수준이 높음을 알 수 있다.

4) 업종에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 학력에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-6>과 같다. 업종에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 Ⅳ-6> 업종에 따른 조직사회화의 수준

변인	학력	빈도	평균	표준편차	F(p)	Scheffe			
						(a)	(b)	(c)	(d)
조직사회화	제조업(a)	107	3.55	.48	.606 (.546)				
	서비스업(b)	186	3.61	.48					
	금융업(c)	10	3.63	.43					

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

5) 전체 경력기간에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 전체 경력기간에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-7>과 같다.

<표 Ⅳ-7> 전체 경력기간에 따른 조직사회화의 수준

변인	전체 경력기간	빈도	평균	표준편차	F(p)	Scheffe			
						(a)	(b)	(c)	(d)
조직사회화	3년이상 5년미만(a)	137	3.48	.48	10.530** (.000)				*
	5년이상 7년미만(b)	64	3.55	.43					*
	7년이상 10년미만(c)	44	3.63	.44					
	10년이상(d)	58	3.87	.43		*	*		

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

전체 경력기간에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 전체 경력기간이 길어질수록 조직사회화 수준이 높아졌다. 또한 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 조직사회화에서 3년 이상 5년 미만과 10년 이상 간 유의한 차이가 있었으며(10년 이상 > 3년 이상 5년 미만), 5년 이상 7년 미만과 10년 이상 간 유의한 차이가 있었다(10년 이상 > 5년 이상 7년 미만). 결과적으로 대기업 경력 입사자의 전체 경력기간이 3년 이상 5년 미만인 경우와 5년 이상 7년 미만인 경우보다 10년 이상인

경우가 조직사회화 수준이 높아짐을 알 수 있다.

6) 현 직장 입사 전 경력기간에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 현 직장 입사 전 경력기간에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-8>과 같다.

<표 Ⅳ-8> 현 직장 입사 전 경력기간에 따른 조직사회화의 수준

변인	입사 전 경력기간	빈도	평균	표준편차	F(p)	Scheffe			
						(a)	(b)	(c)	(d)
조직사회화	3년이상 5년미만(a)	201	3.50	.46	10.041** (.000)			*	*
	5년이상 7년미만(b)	36	3.62	.44					
	7년이상 10년미만(c)	42	3.78	.45		*			
	10년이상(d)	24	3.95	.42		*			

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

현 직장 입사 전 경력기간에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현 직장 입사 전 경력기간이 길어질수록 조직사회화 수준이 높아졌다. 또한 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 조직사회화에서 3년 이상 5년 미만과 7년 이상 10년 미만 간 유의한 차이가 있었으며(7년 이상 10년 미만 > 3년 이상 5년 미만), 3년 이상 5년 미만과 10년 이상 간 유의한 차이가 있었다(10년 이상 > 3년 이상 5년 미만). 결과적으로 대기업 경력 입사자의 현 직장 입사 전 경력기간이 3년 이상 5년 미만인 경우보다 7년 이상 10년 미만, 10년 이상인 경우가 조직사회화 수준이 높아짐을 알 수 있다.

7) 현 직장 근속기간에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 현 직장 근속기간에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ

-9>와 같다.

<표 Ⅳ-9> 현 직장 근속기간에 따른 조직사회화의 수준

변인	현 직장 근속기간	빈도	평균	표준편차	F(p)	Dunnett T3		
						(a)	(b)	(c)
조직사회화	1년미만(a)	73	3.48	.52	6.0197* (.002)		*	*
	1년이상 2년미만(b)	135	3.55	.44		*		
	2년이상 3년미만(c)	95	3.72	.47		*		

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

현 직장 근속기간에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 현 직장 근속기간이 길어질수록 조직사회화 수준이 높아졌다. 또한 조직사회화에 대한 집단 간 분산이 동질하지 않아 사후검정으로 Dunnett T3 분석을 실시하였다. 조직사회화에서 1년 미만과 1년 이상 2년 미만 간 유의한 차이가 있었으며(1년 이상 2년 미만 > 1년 미만), 1년 미만과 2년 이상 3년 미만 간 유의한 차이가 있었다(2년 이상 3년 미만 > 1년 미만). 결과적으로 현 직장에 입사한 후 근속기간이 1년 미만인 경우보다 1년 이상 2년 미만, 2년 이상 3년 미만인 경우가 조직사회화의 수준이 높아짐을 알 수 있다.

8) 직급에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 직급에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-10>과 같다.

직급에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대체적으로 직급이 높을수록 조직사회화 수준이 높아졌다. 집단 간의 유의한 차이를 확인하기 위하여 사후검정인 Scheffe 분석을 실시한 결과, 조직사회화에서 사원/주임급과 대리/선임급 간 유의한 차이가 있었으며(대리/선임급 > 사원/주임급), 사원/주임급과 차장/수석급 이상 간 유의한 차이가 있었다(차장/수석급 > 사원/주임급). 결

과적으로 사원/주임급보다 대리/선임급, 차장/수석급인 경우 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준이 높아짐을 알 수 있다.

<표 Ⅳ-10> 직급에 따른 조직사회화의 수준

변인	직급	빈도	평균	표준편차	F(p)	Scheffe				
						(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
조직사회화	사원/주임급(a)	120	3.43	.44	6.559** (.000)		*		*	
	대리/선임급(b)	96	3.68	.49		*				
	과장/책임급(c)	58	3.66	.47						
	차장/수석급(d)	19	3.81	.39		*				
	부장급이상(e)	10	3.79	.45						

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

9) 직무에 따른 조직사회화 수준

대기업 경력 입사자의 직무에 따라 조직사회화의 수준이 차이가 있는지 알아보기 위하여 ANOVA를 실시하였다. 그 결과는 <표 Ⅳ-11>과 같다.

<표 Ⅳ-11> 직무에 따른 조직사회화의 수준

변인	직무	빈도	평균	표준편차	F(p)
조직사회화	기획·총무	33	3.5918	.55687	1.013 (.432)
	인사·교육	42	3.6289	.45721	
	재무·회계	20	3.5853	.64423	
	구매·자재	20	3.5500	.49114	
	영업·마케팅	30	3.6020	.43355	
	연구개발	39	3.5596	.42715	
	생산	22	3.4144	.41415	
	기술	28	3.6366	.41131	
	관리	35	3.7496	.49880	
	안전·환경	7	3.3361	.43454	
	서비스·고객관리	27	3.5359	.44150	

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

직무에 따른 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

종합하면 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급에 따라 입사자의 조직사회화 수준에 유의한 차이가 있음을 알 수 있다.

3. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 영향관계

가. 관찰변인의 상관관계

연구문제 2 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성이 정보추구행동, 직무 재창조와 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?' 와 연구문제 3 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동과 직무 재창조가 매개하는가?' 를 구명하기 위한 회귀분석에 앞서 각 변인 간의 상관관계를 분석하였다. 상관분석 결과 해석을 위해 성태제(2008)의 기준을 참고하였으며, 상관관계는 <표 Ⅳ-12>와 같다.

<표 Ⅳ-12> 상관관계의 해석 기준(성태제, 2008)

상관계수 범위	상관관계 해석
±.00~.20	상관이 거의 없다.
±.20~.40	상관이 낮다.
±.40~.60	상관이 있다.
±.60~.80	상관이 높다.
±.80~1.00	상관이 매우 높다.

이 연구의 종속변인인 조직사회화와 유의한 상관관계가 있는 변인은 독립변인인 개인-환경 적합성, 매개변인인 정보추구행동과 직무 재창조, 통제변인인 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급이 있었다.

독립변인과 매개변인, 종속변인의 상관관계를 구체적으로 살펴보면, 종속변인인 조직사회화는 독립변인인 개인-환경 적합성과 상관이 있었고, 매개변인인 정보추구행동 및 직무 재창조와도 상관이 있었다.

<표 Ⅳ-13> 인구통계학적 변인 및 관찰변인의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 성별	1										
2. 연령	-.083	1									
3. 학력	-.088	.125*	1								
4. 전체 경력기간	-.141*	.702**	.232**	1							
5. 현 직장 입사 전 경력기간	-.152**	.637**	.167**	.889**	1						
6. 현 직장 근속기간	-.065	.383**	.175**	.525**	.382**	1					
7. 직급	-.292**	.608**	.352**	.701**	.656**	.412**	1				
8. 개인-환경 적합성	-.138*	.103	.124*	.163**	.146*	.141*	.196**	1			
9. 정보추구행동	-.047	-.105	.022	-.152**	-.122*	-.056	-.058	.505**	1		
10. 직무 재창조	-.092	.197**	.136*	.214**	.205**	.136*	.227**	.710**	.539**	1	
11. 조직사회화	-.085	.240**	.156**	.299**	.302**	.192**	.246**	.653**	.300**	.725**	1

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

나. 다중공선성의 진단

연구문제 2 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성이 정보추구행동, 직무 재창조와 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?' 와 연구문제 3 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동과 직무 재창조가 매개하는가?' 를 구명하기 위한 회귀분석에 앞서 다중공선성이 존재하는지 진단하였다. 다중공선성이란 종속변인을 설명하는 독립변인 간 높은 상관관계가 존재하는 것을 의미하는데, 이러한 독립변인 간 높은 상관관계는 개별 독립변인이 종속변인에 미치는 영향에 대해 잘못된 분석을 유도할 수 있다(김준우, 2007).

<표 Ⅳ-14> 조직사회화에 대한 독립변인, 매개변인의 다중공선성 진단 결과

구분		공차	상승변량(VIF)
개인-환경 적합성		.952	1.050
	개인-조직 적합성	.931	1.074
	개인-상사 적합성	.953	1.049
	개인-동료 적합성	.973	1.028
정보추구행동		.969	1.032
	기술적 정보	.962	1.040
	사회적 피드백	.970	1.031
직무 재창조		.934	1.071
	과업 재창조	.922	1.085
	인식 재창조	.958	1.044
	관계 재창조	.955	1.047

이 연구에서는 다중공선성을 진단하기 위해 공차한계(tolerance)과 상승변량(variance inflation factor: VIF)을 사용하였다. 공차는 특정 변인의 표준오차의 크기를 의미하는데, 한 변인이 다른 변인들과 얼마나 상관을 갖는지를 의미하는 중다상관제곱(squared multiple correlation: R_i^2)을 1.0에서 빼줌으로써 계산된다. 보통 공차가 1에 접근하면 다중공선성이 없는

것으로, 0.1 이하일 경우 다중공선성이 있는 것으로 간주한다. 한편 상승변량은 10 이상이 되면 다중공선성이 있는 것으로 간주한다(양병화, 2006).

이 연구에서 다중공선성 진단 결과는 <표 Ⅳ-14>와 같다. 공차는 .370~.672, 상승변량은 1.488~2.602로 나타났다. 따라서 다중공선성은 존재하지 않는다.

다. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 영향관계

연구문제 2 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조가 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?' 를 구명하기 위하여 조직사회화를 종속변인으로, 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조를 독립변인으로 설정하여 중다회귀분석을 실시하였다. 모형 1에서는 통제변인으로 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급을 투입하였고, 모형 2에서는 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조를 투입하였다. 중다회귀분석 결과는 <표 Ⅳ-15>와 같다.

모형 1과 모형 2는 모두 통계적으로 유의하였다. 분석 실시 결과 모형 1의 통제변인은 조직사회화의 변량을 9.0% 설명하였다. 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조가 투입된 모형 2(ΔR^2=.585, p<.001)는 모형 1보다 변량을 49.5% 더 설명하였다.

모든 변인이 투입된 모형 2에서 변인간의 영향력을 비교하면, 개인-환경 적합성(β=.324, p<.001), 정보추구행동(β=-.145, p<.01), 직무 재창조(β=.542, p<.001)는 모두 조직사회화와 유의한 영향관계가 있으며, 그 중 직무 재창조가 조직사회화에 가장 큰 영향을 주었고, 정보추구행동은 조직사회화에 부적인 영향을 주었다.

<표 Ⅳ-15> 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조의 중다회귀분석 결과

변인		조직사회화	
		모형1	모형2
통제변인	연령	-.006	.027
	학력	.093	.043
	전체 경력기간	.040	-.034
	현 직장 입사 전 경력 기간	.217	.172*
	현 직장 근속기간	.066	.039
	직급	.020	-.089
독립변인	개인-환경 적합성		.324***
매개변인	정보추구행동		-.145**
	직무 재창조		.542***
R2		.108	.597
ΔR2		.090	.585
F		5.987***	48.322***

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

1) 조직사회화와 개인-환경 적합성의 영향관계

연구문제 2-1 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성이 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?' 를 구명하기 위하여 <표 Ⅳ-15>의 모형 2를 보면, 개인-환경 적합성(β=.324, p<.001)이 조직사회화에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

결과적으로 연구문제 2-1에 대해 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성은 조직사회화에 정적인 영향을 준다.

2) 조직사회화와 정보추구행동의 영향관계

연구문제 2-2 '대기업 경력 입사자의 정보추구행동이 조직사회화에 정적인 영향을 미치는가?' 를 구명하기 위하여 <표 Ⅳ-15>의 모형 2를 보면, 정보추구행동(β=-.145, p<.01)이 조직사회화에 부적인 영향을 주는

것으로 나타났다. 경력 입사자가 새로운 조직에 사회화하는 데 정보추구행동이 도움이 되지 않음을 알 수 있다.

결과적으로 연구문제 2-2에 대해 대기업 경력 입사자의 정보추구행동은 조직사회화에 부적인 영향을 준다.

3) 조직사회화와 직무 재창조의 영향관계

연구문제 2-3 '대기업 경력 입사자의 직무 재창조가 조직사회화에 부적인 영향을 미치는가?' 를 구명하기 위하여 <표 Ⅳ-15>의 모형 2를 보면, 직무 재창조(β=.542, p<.001)는 조직사회화에 정적인 영향을 주며, 그 영향력이 가장 큰 변인이었다. 경력 입사자가 새로운 조직에 사회화하는 데 직무 재창조가 가장 크게 영향을 줌을 알 수 있다.

결과적으로 연구문제 2-3에 대해 대기업 경력 입사자의 직무 재창조는 조직사회화에 정적인 영향을 준다.

종합하면 연구문제 2에 대해 개인-환경 적합성과 직무 재창조는 조직사회화와 정적인 영향관계가 있다. 그러나 정보추구행동은 조직사회화와 부적인 영향관계가 있다.

4. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과

연구문제 3 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동과 직무 재창조가 매개하는가?' 를 검증하기 위해 Baron & Kenny(1986)의 매개변인분석을 실시하였다.

가. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동의 매개효과

연구문제 3-1 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동이 매개하는가?' 를 구명하기 위하여 통제변인으로 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급, 직무 재창조를 투입하고 Baron & Kenny(1986)의 매개변인분석을 실시하였다. 결과는 <표 Ⅳ-16>과 같다.

<표 Ⅳ-16> 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동의 매개효과

단계	준거변인	예언변인	β	t	ΔR^2
1	정보추구행동	개인-환경 적합성	.235	3.625***	.364
2	조직사회화	개인-환경 적합성	.290	5.368***	.574
3	조직사회화	개인-환경 적합성	.324	5.947**	.585
		정보추구행동	-.145	-3.012**	

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

1단계 회귀식에서 독립변인은 매개변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 분석 결과 독립변인인 개인-환경 적합성(β=.235, p<.001)이 정보추구행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 매개효과를 분석하는 1단계의 조건을 만족하였다. 2단계 회귀식에서는 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 분석 결과 독립변인인 개인-환경 적합성

(β=.290, p<.001)이 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 매개효과를 분석하는 2단계의 조건을 만족하였다. 3단계 회귀식에서 독립변인과 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 분석 결과 조직사회화의 독립변인인 개인-환경 적합성(β=.324, p<.01)과 매개변인인 정보추구행동(β=-.145, p<.01)이 모두 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 매개효과를 분석하는 3단계의 조건을 만족하였다. 그러나 2단계에서의 독립변인 β값이 3단계에서의 독립변인 β값보다 작으므로, 정보추구행동은 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 매개역할을 하지 않는 것으로 검증되었다.

결과적으로 연구문제 3-1에 대하여 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 있어 정보추구행동은 매개역할을 하지 않는다.

나. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 직무 재창조의 매개효과

연구문제 3-2 '대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 직무 재창조가 매개하는가?' 를 구명하기 위하여 통제변인으로 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급, 정보추구행동을 투입하고 Baron & Kenny(1986)의 매개변인분석을 실시하였다. 결과는 <표 Ⅳ-17>과 같다.

1단계 회귀식에서 독립변인은 매개변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 분석 결과 독립변인인 개인-환경 적합성(β=.530, p<.001)이 직무 재창조에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 매개효과를 분석하는 1단계의 조건을 만족하였다. 2단계 회귀식에서는 독립변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 분석 결과 독립변인인 개인-환경 적합성

(β=.611, p<.01)이 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 매개효과를 분석하는 2단계의 조건을 만족하였다. 3단계 회귀식에서 독립변인과 매개변인이 종속변인에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 분석 결과 조직사회화의 독립변인인 개인-환경 적합성(β=.324, p<.001)과 매개변인인 직무 재창조(β=.542, p<.001)가 모두 조직사회화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 매개효과를 분석하는 3단계의 조건을 만족하였다. 마지막으로 2단계에서의 독립변인 β값이 3단계에서의 독립변인 β값이 크고, 3단계의 직무 재창조가 통제된 상황에서 개인-환경 적합성의 β값이 0이 아니므로 직무 재창조는 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 부분매개하는 것으로 검증되었다.

<표 Ⅳ-17> 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 직무 재창조의 매개효과

단계	준거변인	예언변인	β	t	ΔR^2
1	직무 재창조	개인-환경 적합성	.530	11.637***	.577
2	조직사회화	개인-환경 적합성	.611	11.907**	.462
3	조직사회화	개인-환경 적합성	.324	5.947***	.585
		직무 재창조	.542	9.382***	

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

결과적으로 연구문제 3-2에 대하여 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 있어 직무 재창조는 매개역할을 한다.

종합하면 연구문제 3에 대하여 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동은 매개하지 않으며, 직무 재창조는 매개한다.

5. 논의

대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계에 대한 분석 결과를 토대로 몇 가지 논의를 전개하면 다음과 같다.

가. 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준에 관한 논의

첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 중간 이상의 수준이었다. 경력 입사자의 조직에 대한 적응이 쉽지 않을 수 있다는 우려와는 달리 경력 입사자는 새로운 조직에 대해 이해하고 구성원으로서 역할을 하고 있음을 알 수 있다.

다만 정보추구행동은 이 연구에서 다룬 다른 변인에 비해서는 수준이 낮았다. Ashford(1986)과 Miller & Jablin(1991), Morrison & Bies(1991) 및 Baumeister(1982)에 따르면 경력 입사자는 전문성을 갖추고 있다는 느낌을 갖고 있으며, 정보를 찾는 행동이 사회적 비용을 발생할 것이라는 염려를 하므로 정보추구행동에 덜 적극적일 수 있다. 따라서 경력 입사자는 정보추구행동에 덜 적극적임을 알 수 있으며, 정보추구행동이 조직사회화에 미치는 영향이 적음을 예측할 수 있다.

둘째, 이 연구에서 조직사회화의 수준과 관련이 있다고 나타난 인구통계학적 변인은 모두 시간과 관련이 있다. 대기업 경력 입사자의 조직사회화의 수준은 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급에 따라 유의한 차이가 있었으며 대체적으로 이러한 시간과 관련된 인구통계학적 변인의 값이 높아질수록 조직사회화 수준도 높아지는 것으로 나타났다. 이는 과거의 근무 경험과 효과적인 사회화 방법 및 결과 간 정적인 관계가 있다는 연구 결과(Beyer & Hannah, 2002; Gioia & Manz, 1985; Lord & Foti, 1986)를 지지한다. 이 결과에 대해 연구자들은 경력 입사자가 조직 생활에 대한 배경 지식을 갖고 있기 때문이라고 한

다. 배경 지식은 입사자가 대부분의 환경이 제공하는 저항하기 힘든 자극을 평이하게 만들어 주고(Lord & Foti, 1986) 새로운 과업을 더욱 빠르게 학습할 수 있게 돕는다(Gioia & Manz, 1985).

나. 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동, 및 직무 재창조의 영향관계에 관한 논의

1) 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 관한 논의

대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성은 조직사회화와 정적인 영향관계가 있다. 이 결과는 Cooper-Thomas et al.(2004), Wheeler et al.(2013)와 일치한다. 개인-조직 적합성이 높을 때 입사자는 조직에 대해 더욱 긍정적인 태도를 보이고 조직 더 오래 남아 있으려고 한다(Hoffman & Woehr, 2006; Kristof-Brown et al., 2005; Verquer et al., 2003)는 것과 같은 맥락이다.

2) 정보추구행동과 조직사회화의 관계에 관한 논의

대기업 경력 입사자의 정보추구행동은 조직사회화와 부적인 영향관계가 있었다. 그 원인을 추측하여 보면, 연구에서 타 변인의 투입 여부, 획득한 정보 자체의 오류, 정보에 대한 오해, 새로운 조직에 대한 경력 입사자의 비판적 성향 등이 있다.

우선 정보추구행동이 다른 변인과 함께 연구되었는지 여부에 따라 연구결과가 달라질 수 있다. 이 연구에서 도출된 경력 입사자의 정보추구행동과 조직사회화 간 부적인 영향관계는 Morrison(1993)과 상반되고, Ashford & Black(1996)과 유사하다. Morrison(1993)은 조직사회화에 대하여 정보추구행동만을 연구하였으나, Ashford & Black(1996)은 정보추구행동뿐 아니라 다른 여러 조직사회화 전략을 함께 연구하였다. 정보추구행동이 조

직사회화에 영향을 주는 변인일지는 몰라도 다른 변인과 비교하였을 때 중요성이 떨어질 수 있고, 조직사회화에 부적인 영향을 줄 수 있다(Ashford & Black, 1996). 이 연구에서도 정보추구행동과 직무 재창조가 함께 연구되었다. 결국 연구 변인의 차이 때문에 Morrison(1993)과는 다른 결과가 도출된 것이다.

다음으로 경력 입사자가 정보추구행동으로 획득한 정보가 부정확하고 오류가 있는 것일 수 있다. 구두로 정보를 얻는 경우 정보를 제공하는 원천의 편견이나 의견에 의해 정보가 왜곡될 가능성이 있으며(Fiske & Taylor, 1984) 서면 등 기존 자료를 통해 획득된 정보는 그 양이 충분하지 않아 복잡하거나 주관적인 정보를 얻기에는 가끔 부적절할 때가 있다(Daft & Lengel, 1984).

또한 올바른 정보를 구한 경우에도 배경 지식으로 인하여 특정 정보를 무시하거나(Neisser, 1976; Schultz, 1998), 잘못 이해할 수 있다(Graesser, Gordon & Sawyer, 1979; Alloy & Tabachmik, 1984). 경력 입사자의 특징에서 살펴본 바와 같이, 업무와 조직 그 자체에 대해서 학습해야 하는 신입 입사자는 달리 경력 입사자는 할당된 직무에 대해 이미 충분한 경험과 학습을 마친 상태에서 새로운 조직에 진입한다. 조직사회화 과정에서 경력 입사자는 이러한 과거의 근무 경험과 학습을 새로운 조직을 이해하기 위한 배경 지식으로 활용할 것이다. 배경 지식은 현재의 새로운 조직이 아닌 곳에서 얻은 지식이므로, 정보에 대한 오해를 불러일으킬 수 있다.

마지막으로 경력 입사자의 특징을 바탕으로 제시할 수 있는 또 다른 가능성은, 현 조직에 대해 비판적인 성향(삼성경제연구소, 2012; 최나은, 2011)이 조직사회화를 방해할 수 있다는 점이다. 입사 초기 조직이 운영되는 방식, 일하는 방식에 대해 정보를 획득한 후 '여긴 이래서 문제야', '나는 잘 하는데 시스템이 미흡해서 어쩔 수 없어' 라는 등 비판적인 성향을 보인다면 조직에 적응하기가 어려워진다(최나은, 2011).

3) 직무 재창조와 조직사회화의 관계에 관한 논의

대기업 경력 입사자의 직무 재창조는 조직사회화와 정적인 영향관계가 있었다. 이 결과는 Petrou et al.(2001)과 Ghitulescu(2006), Tims & Bakker(2013)와 일치한다. 또한 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동, 및 직무 재창조의 중다회귀분석 결과 직무 재창조가 조직사회화에 가장 큰 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이는 경력 입사자에게 주어진 환경이나 정보를 단순히 획득하는 행동 그 자체보다는 환경을 평가하고 그에 맞추어 자신의 업무 관련 요소를 새롭게 정의하는 것이 조직사회화에 더 큰 도움이 됨을 의미한다.

다. 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에 대한 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과에 관한 논의

1) 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 정보추구행동의 매개효과에 관한 논의

대기업 경력 입사자의 정보추구행동은 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계에서 매개효과가 없었다. 이 원인은 앞서 대기업 경력 입사자의 정보추구행동과 조직사회화의 관계에 관한 논의에서 서술하였다.

보추구행동이 조직사회화에 부적인 영향력을 주고 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계를 정보추구행동이 매개하지 않음을 고려하면 경력 입사자가 조직과 직무에 적응하기 위한 주도적 행위를 하도록 강조하는 것이 조직사회화에는 바람직하지 않음을 알 수 있다.

2) 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 직무 재창조의 매개효과에 관한 논의

대기업 경력 입사자의 직무 재창조는 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계에서 매개효과가 있었다. 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계에서 직무 재창조가 매개효과가 있다는 점은 개인-환경 적합성이 조직사회화에 영향을 미치는 데 직무 재창조가 중요한 역할을 한다는 것임을 증명한다. 이는 Tims & Bakker(2010)와 같이 직무 재창조를 조직사회화를 위한 주도적 행위의 한 형태로 볼 수 있다. 또한 직무 재창조의 과정과 관련하여 Kirschenbaum(1992)과 Meglino et al.(1993), Bretz & Judge(1994), Yu(2013)를 지지하는데, 경력 입사자는 새로운 환경을 이해하고 그를 바탕으로 자신의 일 정체성을 형성하여 조직에 적응한다는 것을 알 수 있다. 다만 직무 재창조를 촉진하는 환경에 대하여는 류승아(2014), 양지혜 외(2015)와 일치하나 Tims & Bakker(2010)과는 상반된다. 따라서 개인-환경 적합성이 낮은 경우와 높은 경우 중 어떤 환경이 직무 재창조를 촉진하는지에 대해서는 추가 연구가 필요하다.

조직사회화에 대한 직무 재창조의 정적 영향력과 개인-환경 적합성과 조직사회화 간의 관계에 대한 직무 재창조의 매개효과를 고려하면 경력 입사자의 조직사회화를 위해서는 업무와 관련하여 자신의 역할을 정의하는 기회가 요구됨을 알 수 있다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계를 구명하는 것이었다. 이 연구 목적을 달성하기 위해 첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준을 구명하고, 인구통계학적 특성에 따른 차이를 분석하였다. 둘째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조의 영향력을 분석하였다. 셋째, 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 정보추구행동과 직무 재창조의 매개효과를 검증하였다.

이 연구의 모집단은 경력 입사자이다. 그 중에서도 대기업 경력 입사자로서 현재의 직무를 수행하는 경력이 3년 이상인 상황에서 현재의 조직에 입사한 후, 만 3년이 경과하지 않은 자였다. 이 연구에서는 대기업을 코참비즈에서 제공하는 30대 그룹의 본사 및 계열사로 한정하고 표집할 기업을 선정하였으며, 600명을 유의표집하였다.

조사도구는 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조로 구성된 설문지를 사용하였다. 모든 도구는 해외의 연구자가 개발한 것을 국내의 다른 연구자가 번안하여 사용한 자료로 전문가의 검토를 통해 일부 문항을 수정한 후 예비조사를 통해 도구의 타당도와 신뢰도를 확보하였다.

구체적으로 종속변인인 조직사회화는 조직과 관련해 새롭거나 변경되는 역할에 적응하면서 개인이 학습하는 정보의 유형과 양으로(Chao et al., 1994: 730) 정의되고, 송민철, 김진모(2013)의 측정도구를 활용하여 측정

하였으며, 본조사에서 .893의 신뢰도를 보였다.

독립변인인 개인-환경 적합성은 개인-조직 적합성, 개인-상사 적합성, 개인-동료 적합성을 의미한다. 개인-조직 적합성은 조직의 가치, 목표, 성격 등이 개인의 그것과 일치되거나 적합한 정도이고(Lauver & Kristof-Brown, 2001) 개인-상사 적합성은 개인과 작업 환경간의 2인 관계(dyadic relationships)에 있어서 직속상사와 부하간의 적합성의 정도이며 목표(Witt, 1998), 가치(Colbert, 2004), 성격(Schaubroeck & Lam, 2002), 전반적 특성 측면에서 적합성을 나타낸다. 개인-동료 적합성은 상사 적합성과 마찬가지로 목표, 가치, 성격, 전반적 특성 측면에서 팀 동료들과의 적합성을 의미한다(성지영 외, 2008). 개인-환경 적합성을 측정하기 위해 성지영 외(2008)의 측정도구를 활용하였으며, 본조사에서 .932의 신뢰도를 보였다.

매개변인은 정보추구행동과 직무 재창조가 있다. 정보추구행동은 정보를 얻기 위한 입사자의 주도적 행위이고(Morrison, 1993), 유지운, 탁진국(2012)의 측정도구를 활용하였으며 본조사에서 .938의 신뢰도를 보였다. 직무 재창조는 개인이 자신의 일을 물리적, 인지적, 관계적 측면에서 이해하고 개인이 자신의 일에 자신의 흥미와 재능을 반영하고 의미를 형성하는 과정(Wrzesniewski & Dutton, 2001)이며, 임명기 외(2014)의 측정도구를 활용하였으며 본조사에서 .885의 신뢰도를 보였다.

자료 수집은 2015년 4월 1일부터 4월 13일까지 이메일, 온라인 설문 시스템(Monkeysurvey)을 통해 대기업 경력 입사자를 대상으로 실시하였다. 30개 대기업에 600부를 배포하여 총 361부(회수율 60.1%)의 설문을 회수하였다. 질문지에서 인구통계학적 특성 문항에 응답하지 않거나, 현재의 직장에 입사 전 경력기간이 3년 미만인 경우, 입사 후 근속기간이 3년 초과인 경우, 불성실 응답이나 한 문항이라도 응답하지 않은 설문 24부를 제외하였다. 또한 중다회귀분석의 기본가정을 충족하기 위하여 이상치로 판단되는 34부를 제거하였다. 최종적으로 303부(유효회수율 50.5%)의 자료

를 분석에 활용하였다.

자료의 분석은 Window SPSS 18.0 통계프로그램을 사용하였고, 통계적 유의수준은 사회과학연구에서 일반적으로 설정하는 5%로 설정하였다. 우선 대기업 경력 입사자의 인구통계학적 특성과 조직사회화의 일반적 수준을 분석하기 위하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술적 통계방법을 사용하였다. 다음으로 조직사회화의 수준이 인구통계학적 특성에 따라 차이가 있는지 검증하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였다. 다음으로 대기업 경력 입사자의 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성과 정보추구행동, 직무 재창조의 설명력과 이 변인들의 상대적 중요도를 분석하기 위하여 중다회귀분석을 실시하였다. 마지막으로 개인-환경 적합성이 정보추구행동과 직무 재창조를 매개하여 조직사회화에 영향을 미치는지 확인하기 위하여 Baron & Kenny(1986)의 매개변인분석을 실시하였다.

이 연구를 통해 도출된 결과를 연구문제를 중심으로 요약하면 다음과 같다. 첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 보통보다 조금 높은 수준이며, 이 중 정보추구행동은 다른 변인에 비해 수준이 약간 낮았다.

둘째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 연령, 학력, 전체 경력기간, 현 직장에 입사 전 경력기간, 현 직장 근속기간, 직급에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 인구통계학적 변인 중 성별, 업종, 직무에 따른 조직사회화 수준의 차이는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 대체적으로 시간과 관련된 인구통계학적 변인의 수준이 높아질수록 조직사회화 수준도 높아졌다.

셋째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화에 대한 개인-환경 적합성, 정보추구행동, 직무 재창조의 영향력이 구명되었다. 중다회귀분석 결과 우선 개인-환경 적합성(β=.324, p<.001)은 조직사회화에 유의한 정적인 영향을 주었다. 정보추구행동(β=-.145, p<.01)은 조직사회화에 유의한 부적인 영향을 주었다. 직무 재창조(β=.542, p<.001)는 조직사회화에 유의한 정

적인 영향을 주었으며 세 변인 중 가장 큰 영향력을 갖고 있었다.

넷째, 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동은 매개하지 않고, 직무 재창조가 매개하는 것으로 나타났다. 직무 재창조의 경우, 개인-환경 적합성은 직무 재창조에 유의한 영향을 미치고(β=.530, p<.001), 개인-환경 적합성이 조직사회화에 유의한 영향을 미치며(β=.611, p<.01), 매개변인인 정보추구행동(β=.542, p<.001)이 통제된 때에도 개인-환경 적합성(β=.324, p<.001)이 조직사회화에 유의한 정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 매개효과를 분석하는 조건을 모두 만족하였다. 또한 직무 재창조가 통제될 때 개인-환경 적합성이 조직사회화에 주는 영향이 감소하였으므로 직무 재창조는 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계에서 매개역할을 하고 있는 것으로 검증되었다. 정보추구행동의 경우 각 변인 간의 관계는 유의하였으나 정보추구행동이 통제되어도 개인-환경 적합성이 조직사회화에 주는 영향이 감소하지 않아 정보추구행동과 조직사회화의 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났다.

2. 결론

조직사회화는 새로운 조직에 적응하고 조직의 구성원으로서 새로운 역할과 기능을 잘 수행하기 위해 필요한 행동, 태도, 기술을 학습하는 과정이다. 조직사회화를 통해 입사자는 자발적이고 혁신적으로 업무를 수행하게 되고, 이직행동이 감소하며, 일에 대한 태도, 동기 수준, 직무 몰입이 향상된다. 이 연구에서는 시간과 관련된 대기업 경력 입사자의 인구통계학적 변인이 조직사회화의 수준과 관련이 있고, 대기업 경력 입사자의 조직사회화에 직무 재창조가 가장 강한 정적인 영향을 주며, 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동은 매개하지 않고 직무 재창조가 매개한다는 연구 결과가 도출되었다. 이러한 연구 결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 대기업 경력 입사자가 경험을 축적한 시간과 관련이 있다. 이 연구에서 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준은 연령, 전체 경력기간 등 시간과 관련된 변인의 값이 높아질수록 조직사회화 수준도 대체로 높아지는 것으로 나타났다. 결국 시간이 흐르면서 경력 입사자가 학습 혹은 경험을 하고, 이를 바탕으로 갖게 된 인식과 사고가 조직사회화에 영향을 주는 것을 알 수 있다.

둘째, 경력 입사자와 환경 간 상호적합성이 높은 경우 개인이 조직과 직무에 더 잘 적응할 가능성이 높다. 이 연구에서 대기업 경력 입사자의 개인-환경 적합성은 조직사회화에 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 조직에 새롭게 진입하는 경력 입사자가 조직, 상사, 동료가 추구하는 목적과 가치, 특성이 유사하다면 그는 조직 내에서 조직의 가치와 목표를 잘 따를 뿐 아니라 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 더욱 적극적으로 습득하고, 업무상 대인관계를 원만하게 만들 것임을 알 수 있다.

셋째, 경력 입사자를 위해 개인이 정보를 찾도록 내버려 두기보다 조직이

주도적으로 정확한 정보를 제공하려는 노력이 필요하다. 이 연구에서 정보 추구행동은 조직사회화에 유의하지 않거나 부적인 영향을 주며, 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 매개하지 않았다. 이는 경력 입사자는 입사 시 조직에서 이미 제공된 것에 더하여 스스로 정보를 구하는 데 적극적이지만, 그 정보는 조직사회화를 방해함을 의미한다. 정보 자체에 오류가 있을 수 있고, 제대로 된 정보가 제공되어도 경력 입사자 자신이 가진 배경지식으로 인하여 그 정보를 잘못 이해할 수도 있다. 혹은 경력 입사자가 정보를 획득한 후 비판적인 감정을 가졌을 수도 있다. 따라서 회사는 입사 전 혹은 입사 직후에 경력 입사자에게 공식적이고 정확한 정보를 제공하고, 현실적 직무소개를 통해 경력입사자의 과장된 기대감을 줄임으로써 조직과 직무에 대한 적응력을 높인다. 조직에 대한 정보가 많을수록 경력 입사자의 조직 갈등이 최소화되어 조직 적응에 유리하다(Allen, 2006).

넷째, 경력 입사자의 조직사회화에는 정보를 습득하는 것 자체보다 정보를 어떻게 해석하고 어떤 의미를 도출하느냐가 훨씬 더 중요한 요인이다. 직무 재창조는 업무 그 자체와 관련된 인간관계와 업무가 갖는 의미를 정의하는 것으로, 조직사회화의 선행 요인 중 하나인 의미형성으로 볼 수 있다. 이 연구에서 직무 재창조는 연구된 변인 중에서도 조직사회화에 대하여 가장 큰 정적인 영향력이 있었으며 개인-환경 적합성과 조직사회화를 부분 매개하였다. 직무 재창조가 조직사회화에 정적인 영향을 미치고 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 매개하는 결과는 경력 입사자가 새롭게 진입한 조직에서 업무와 그 영향에 대하여 의미를 형성하는 것이 조직사회화에 영향을 준다는 점을 의미한다.

3. 제언

이 연구의 결과를 바탕으로 향후 경력 입사자의 조직사회화 관련 인적자원개발 분야의 실천과 연구에 대해 다음과 같이 제언한다.

가. 실천 측면

실천 측면에서는 경력 입사자에게 직무 재창조를 위한 환경을 구축할 것을 제안한다. 직무 재창조를 위한 환경을 구축하는 방법은 첫째, 조직의 역사, 사명과 가치를 경력 입사자에게 명확하게 전달하는 것이다. 회사가 줄 수 있는 의미 있는 가치가 경력 입사자에게 명확해지면 경력 입사자는 자신이 추구해야 하는 방향을 설정하고 창의성과 열정을 발휘하며, 성과를 창출할 수 있다(Sinek, 2011).

둘째, 경력 입사자가 담당하는 직무와 과업이 담고 있는 목적과 가치, 경력 입사자의 노력과 성과가 미치는 긍정적 영향력을 전달해 주어야 하는 것이다. 이를 통해 경력 입사자는 직무를 기반으로 일에서의 전진이 가능하다는 것을 알고, 업무 몰입도를 향상할 수 있다(Amabile, 1996). 진취성과 창조성, 열정은 지시한다고 발휘되는 것이 아닌, 본인의 조직과 업무 환경이 이 역량을 투자할 가치가 있다고 스스로 확신할 때에 발휘되기 때문이다. 긍정적인 목적으로 자신의 재능이 쓰인다고 느낄 때, 희생정신, 혁신의 의지, 인내하는 용기가 고취되기 마련이다. 이 과정에서 훌륭한 재능이 탁월한 성과로 이어진다(Hamel, 2012).

셋째, 경력 입사자의 직무 재창조를 돕기 위하여 경력 입사자에게 새로운 조직에 대한 긍정적인 이미지를 심어줄 수 있는 상사와 멘토 등의 역량이 확보되어야 한다. 경력 입사자의 적응에는 업무 중심적인 네트워크가 우선적으로 필요하지만(삼성경제연구소, 2012), 업무 이외에도 개인적인 고민과 감정을 공유할 수 있는 관계 형성을 통해 심리적인 안정을 취하는 것도 필요하기 때문이다(최나은, 2011). 예를 들어 경력 입사자를 위한 멘토링

을 실시하는 경우 멘티를 업무적·정서적으로 지원하는 차원을 넘어 경력 입사자의 고충과 입장을 이해하는 소양과 새로운 조직에 대해 온전히 이해할 수 있게 하는 대화 기술이 필요하다. 따라서 상사와 멘토의 상호 이해와 대화 역량을 향상할 수 있는 교육 프로그램을 마련하여야 할 것이다.

나. 연구 측면

연구 측면에서는 경력 입사자의 과거 경험, 심리적 요인, 타인과의 관계를 추가적으로 탐구할 것을 제안한다. 첫째, 조직사회화에 영향을 주는 개인의 과거 조직 및 직무 경험에 대해 탐구해야 한다. 이 연구에서는 경력 입사자의 과거 경험을 기간에 한하여 측정하였으며, 연령, 전체 경력기간 등 시간과 관련된 변인에 따라 대기업 경력 입사자의 조직사회화 수준에 차이가 발생하는 것으로 나타났다. 그런데 과거 경험은 과업, 직무, 조직과 양, 시간, 유형 등 다양한 측면으로 나누어 볼 수 있다(Quinones et al., 1995). 즉 개인의 성숙으로 인해 단순 상황 대처 능력이 향상하여 조직사회화 수준이 높아진 것인지 혹은 과거의 근무 경험이 조직사회화 수준에 영향을 미치는 것인지 불분명하다. 따라서 경력 입사자의 과거 경험을 구체적으로 구명할 수 있는 모형을 도출하고 이를 기반으로 과거 경험이 현재의 행동에 미치는 영향을 탐구하는 것이 필요하다. 과거 경험을 측정함으로써 경력 입사자의 조직과의 적합성, 상사 및 동료와의 유사성 뿐 아니라 직무 수행에 필요한 지식과 기술을 갖추었는지를 확인할 수 있을 것이다.

둘째, 정보추구행동 이후 조직사회화를 촉진 혹은 저해하는 경력 입사자의 심리적 요인을 탐구해야 한다. 매일 조직에서 일어나는 사건을 어떻게 인식하느냐에 따라 개인의 감정이나 동기부여가 크게 달라진다(Amabile, 1996). 이 연구에서는 개인-환경 적합성이 낮은 경우 정보추구행동, 직무 재창조, 조직사회화가 일어날 수 있다는 가정(Wheeler et al., 2013)과, 정보추구행동이 다른 변인과 함께 연구되었을 때 어떤 이유로 조직사회화에 부적인 영향을 주는지 근거를 실증적으로 제시하지 못한다. 경험학습 및

전환학습에서는 학습자의 이해와 그에 따른 자신의 사고의 전환 과정을 중요하게 여긴다. 경력 입사자가 새로운 조직 입사 후 발생한 일에 주의를 기울이고 조직을 이해하거나, 자신의 직무 혹은 대인관계를 수정해나가는 과정에서 개인의 사고와 감정이 어떻게 변화하는지 구명할 필요가 있다. 이런 연구를 통해 개인-환경 적합성과 조직사회화의 관계를 정보추구행동이 매개하지 않는 원인이 무엇인지, 직무 재창조가 구체적으로 어떻게 일어나고 조직사회화에 어떻게 영향을 미치는지를 구명할 수 있을 것이다.

셋째, 조직사회화를 위한 정보추구행동과 직무 재창조를 둘러싼 타인과의 관계를 함께 탐구해야 한다. 이 연구에서는 조직, 상사, 동료와의 적합성에 대해 개인이 인지한 수준만을 탐구하였고, 경력 입사자와 타인의 관계가 어떠한지는 함께 다루지 않았다. 기존 직원은 경력 입사자가 자신의 업적에 해를 끼칠 것을 걱정하기 때문에 경력 입사자를 경계한다(삼성경제연구소, 2012; 최나은, 2011). 이런 관계를 극복하거나 극복하지 못한 경우 등 상사와 동료와의 관계의 질, 상사와 동료의 성격 혹은 행동 특성이 경력 입사자의 인식과 행동에 영향을 미치는지, 영향이 있다면 어떤 방식으로 영향을 미치는지 구명할 필요가 있다.

참고문헌

강대석. (2007). **인적자원개발**. 서울: 한경사.

강혜련. (1999). 신규 여성인력의 조직사회화와 훈련방향. **한국심리학회지**, **4**(1), 15-26.

고용정보원. (2008). **대졸청년층 직장적응능력향상 프로그램개발 연구보고서**.

김소영, 장원섭, 김민영. (2007). 대졸 초기경력자의 조직적응 요인들과 심리사회적, 구조적, 학습경험요인들 간의 정준상관 분석연구. **한국교육**, **34**(4), 105-129.

대한상공회의소. (2011). **기업의 경력직 채용 및 활용 현황 조사**.

류승아. (2014). **일터영성이 일가치감과 과제수행에 미치는 영향에서 잡 크래프팅의 매개효과**. 석사학위논문, 성균관대학교.

박경규, 윤종록, 임효창. (1999). 신입사원의 조직사회화에 대한 종단적 연구. **인사조직연구**, **7**(1), 43-82.

박한규. (2015). **대기업 근로자의 직무 재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위계적 관계**. 박사학위논문, 서울대학교.

박한규, 이찬. (2015). 대기업 근로자의 직무 재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위계적 관계. 한국기업교육학회 2015년 춘계학술대회 발표논문. 4월 24일. 서울: HJ컨벤션센터. 미간행.

사람인. (2014). **2014년 하반기 경력사원 채용 계획 조사**.

삼성경제연구소. (2012). **경력사원의 성공적 정착을 위한 제언**.

서울경제. (2009). **텃새들의 텃세 때문에… 철새들은 마냥 서럽다**. Retrieved (2014. 11. 01) from

http://economy.hankooki.com/lpage/hotissue/2.

성지영, 박원우, 윤석화 (2008). 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. **인사조직연구**, 16(2), 1-62.

송민철, 김진모. (2013). 대기업 공식적 멘토링의 기능과 조직사회화 및 조직유효성의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 45(1), 103-124.

심우정. (2004). **초기경력자의 학습과 적응에서 개발지원관계망의 역할**. 석사학위논문, 연세대학교.

양지혜, 김종인, 어재영. (2015). 개인과 조직의 가치 정렬이 역할 외 행동에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 28(2), 715-734.

양혜현. (1995). **조직사회화전략과 조직유효성의 관련성 연구**. 박사학위논문, 숙명여자대학교.

윤종록, 김형철, 유희찬. (2006). 정보추구행동이 신입사원의 조직사회화와 조직유효성에 미치는 영향: 상사, 동료간 피드백 정보량의 조절효과. **대한경영학회지**, 19(3), 1119-1140.

오진주. (2014). **대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 주도적행위의 인과적 관계**. 석사학위논문, 서울대학교.

오진주, 김진모. (2013). 조직사회화의 영향요인에 관한 통합적 문헌고찰. **농업교육과 인적자원개발**, 45(1), 151-180.

유지운, 탁진국. (2012). 신입사원의 주도적 성격이 정보추구행동을 통해 조직사회화에 미치는 영향. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 25(4), 749-773.

유태용, 현희정. (2003). 개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응 표면 방법론의 적용. **한국심리학회지**, 16(2), 1-19.

이보라, 이기학. (2006). 개인과 환경간의 부합에 따른 직무만족 영향력 차이 연구. **한국심리학회지**, 19(3), 285-300.

이창환. (2015). **팀 피드백 환경이 팀 몰입과 업무 활력에 미치는 영향 : 피드백 추구행동의 매개효과와 자기 효능감의 조절효과를 중심으로.** 석사학위논문, 홍익대학교.

임명기, 하유진, 오동준, 손영우. (2014). 한국판 직무 재창조 척도(JCQ-K)의 타당화 연구. **기업경영연구**, 21(4), 181-206.

장서영, 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구. 이직고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education, 11(3), 105-138.

장주희. (2005). **초기경력자의 실행공동체 참여와 학습 및 적응과의 상관성 연구**. 석사학위논문, 연세대학교.

주홍석. (2014). **대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 주도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계**. 박사학위논문, 서울대학교.

최나은. (2011). 경력사원이 기업의 인재로 정착하려면. LG Business Insight, 1145, 30-36.

최명옥, 유태용. (2005). 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 : 부합들간의 상호작용 효과를 중심으로. **한국심리학회지**, 18(1), 139-162.

최윤식. (2014). **2030 기회의 대이동: 미래는 누구의 것인가**. 서울: 김영사.

하지민. (2012). **초기 경력자의 형식 교육 및 무형식 학습의 만족도와 조직사회화의 관계 연구: 법률조직 A사 스탭 부서 사례 중심으로.**

석사학위논문, 연세대학교.

한국경영자총협회. (2012). **2012년 신입사원 채용실태 조사 결과**.

한국경영자총협회. (2014). **2014년 신규인력 채용동태 및 전망조사 결과**.

한국경제매거진. (2012). **경력사원 이직 막는 법, 공식·비공식 휴먼 네트워크 '구축'**. Retrieved (2014. 10. 30) from http://magazine.hankyung.com/apps/news?popup=0&nid=01&c1=1003&nkey=2012110200883000461&mode=sub_view

한국고용정보원. (2011). **2011년 하반기 주요 기업의 채용 전망**.

허명숙, 천면중. (2009). 조직 구성원의 개인-환경 적합성과 정보시스템 수용요인이 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 사회자본의 매개역할. Asia Pacific Journal of Information Systems, 19(2), 1-42.

황규선. (2010). **직장인의 개인특성과 조직시민행동이 조직 내 관계갈등에 미치는 영향에 대한 연구**. 석사학위논문, 영남대학교.

Adkins, C. L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A Longitudinal Examination. *Academy of Management Journal*, *38*(3), 839-862.

Adkins, C. L., Ravlin, E. C., & Meglino, B. (1996). Value congruence between coworkers and its relationship to work outcomes. *Group and Organization Management*, *21*, 439-460.

Adkins, C. L., Russell, C. J., & Werbel, J. D. (1994). Judgements of fit in the selection process: The role of work value congruence. *Personnel Psychology*, *47*, 605-623.

Allen, T. D., McManus, S. E., & Russeell, J. E. A. (1999). Newcomer socialization and stress: Formal peer relationships as a souce of support. *Journal of Vocational Behavior*, *54*, 453-470.

Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover. *Journal of Management*, *32*(2), 237-356.

Alloy, L., & Tabachnik, N. (1984). Assessment of covariation by humans and animals: The joint influence of prior expectations and current situational information. *Psychological Review*, *91*(1), 112 - 149.

Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Boulder, CO: Westview Press.

Anderson, N. and Ostroff, C. (1997). Selection as socialization. In N. Anderson, & P. Herriot (Eds), *International Handbook of Selection and Assessment*(pp.413-440). Chichester, Wiley.

Ashford, S. J. (1986). Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective. *Academy of Management Journal*, *29*, 465-487.

Ashford, S. J., & Black, J. B. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, *81*(2), 199-214.

Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1985). Proactive feedback seeking: The instrumental use of the information environment. *Journal of Occupational Psychology*, *58*, 67 - 79.

Ashford, S. J., & Nurmohamed, S. (2012). From past to present and into the future: A hitchhiker's guide to the socialization literature. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*(pp. 8-24). New York: Oxford University Press.

Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The Role of active feedback Seeking. *Academy of Management Journal*, *34*(2), 251-280.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, *14*: 20-39.

Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, *7*(3), 447-462.

Assouline, M., & Meir, E. (1987). Meta-analysis of the relationship between congruence and well-being measures. *Journal of Vocational Behavior*, *31*, 319-332.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

Barsade, S. G., Ward, A. J., Turner, J. D. F., & Sonnenfeld, J. A. (2000). To your heart's content: A model of affective diversity in top management teams. *Administrative Science Quarterly*, *45*(4), 802-837.

Bauer, T. N. & Green, S. G. (1998). Testing the combined effects of new comer information seeking and manager behavior on socialization. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 72-83.

Bauer, T . N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management*,(pp. 149-214). Greenwich, CT: JAI Press.

Baumeister, R. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological Bulletin*, *91*, 3-26.

Becker, T. E. (1992). Foci and Bases of Commitment: Are they distinctions worth making. *Academy of Management Journal*, *35*, 232-244.

Boud, D., Cohen, R., & Walker, D. (1993). Understanding learning from experience. In D. Boud, R. Cohen, & D. Walker (Eds.), *Using Experience for Learning(*pp. 1-17). Buckingham, UK: Open University Press.

Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into Learning*. London: Kogan Page.

Burke, R. J., & Bolf, C. (1986). Learning within organizations: Sources and content. *Psychological Reports*, *59*, 1187-1196.

Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2008). *Crafting a Fulfilling Job: Bringing Passion into Work*. Retrieved form the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.

Berger, C. R. (1979). Beyond initial understanding: Uncertainty, understanding, and the development of interpersonal relationships. In H. Giles & R. N. St. Clair (Eds.), *Language and Social Psychology*(pp. 122-144). Oxford, Basil Blackwell.

Berger, C. R., & Bradac, J. J. (1982). *Language and Social Knowledge: Uncertainty in Interpersonal Relations*. London: Edward Arnold.

Beyer, J. M., & Hannah, D. R. (2002). Building on the past: Enacting established personal identities in a new work setting. *Organization Science*, *13*, 636-652.

Billsberry, J., Ambrosini, V. J. A., Moss-Jones, J., & Marsh, P. J. G. (2005). Some suggestions for mapping organizational members' sense of fit. *Journal of Business and Psychology*, *19*, 555-570.

Billsberry, J., Ambrosini, V., Edwards, J. A., Moss-Jones, J., Marsh, P. J. G., van Meurs, N., & D. Coldwell, A. L. (2008). Three empirical studies exploring multidimensional fit. *Paper presented at the British Academy of Management annual conference*, Harrogate(paper available upon request).

Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culberson, S. S.

(2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the patter of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 844-858.

Brett, J. M., Feldman, D. C., & Weingart, L. R. (1990). Feedback-seeking behavior of new hires and job changers. *Journal of Management*, *16*, 737-749.

Bretz, R. B., & 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*, 32-54.

Buono, A. F., Bowditch, J. L., & Lewis, J. W. (1985). When Cultures Collide: The anatomy of a merger. *Human Relations*, *38*(5), 477-500.

Burch, G. S. J., & Anderson, N. (2004). Measuring person - team fit: Development and validation of the team selection inventory. *Journal of Managerial Psychology*,*19*, 406 - 426.

Byrne, D. E., Clore, G. L. Jr., & Worchel, P. (1966). The effect of economic similarity-dissimilarity as determinants of attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, *4*, 220-224.

Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 822-834.

Cable, D. M., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: A person-organization fit perspective. *Personnel Psychology*, *47*, 317-348.

Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, *75*, 648-657.

Caplan, R. D. (1983). Person-environment fit: Past, present, and future. In C. L. Cooper(Ed.), *Stress Research*(pp. 35-78). New York: Wiley.

Carr, J. C., Pearson, A. W. Vest, M. J., & Boyar. S. L. (2006). Prior occupational experience, anticipatory socialization, and employee retention. *Journal of Management*, *32*, 343-359.

Chan, D. & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intra-individual changes in proactivity during organizational entry: a latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation, *Journal of Applied Psychology*, *85*(2), 190-210.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, *79*(5), 730-743.

Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, *14*(1), 333-349.

Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, *36*, 459-484.

Chow, I. H. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. *The International Journal of Human*

Resource Management, *13*(4), 720-737.

Christiansen, N., Villanova, P., & Mikulay, S. (1997). Political influence compatibility: Fitting the person to the climate. *Journal of Organizational Behavior*, *18*, 709-730.

Colbert, A. E. (2004). *Understanding the effects of transformational leadership: The mediating role of leader-follower value congruence*. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa.

Comer, D. R. (1991). Organizational newcomers' acquisition of information from peers. *Management Communication Quarterly*, *5*, 64-89.

Cooper, J., & Fazio, R. H. (1984). A new look at dissonance theory. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology 17* (pp.229-266). New York: Academic Press.

Cooper-Thomas, H. D. & Anderson, N. (2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(4), 423-437.

Cooper-Thomas, H. D. & Anderson, N. (2006). Organizational socialization: A new theoretical model and recommendations for future research and HRM practices in organizations, *Journal of Managerial Psychology*, *21*(5), 492-516.

Cooper-Thomas, H. D. & Anderson, N., & Cash, M. L. (2011). Investigating organizational socialization: A fresh look at

newcomer adjustment strategies. *Personnel Review*, *41*(1), 51-55.

Cooper-Thomas, H. D., & Burke, S. E. (2012). Newcomer proactive behavior: Can there be too much of a good thing. In C. R. Wanberg (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization* (pp. 56-77). Oxford, UK: Oxford University Press.

Cooper-Thomas, H. D., van Vianen, A., & Anderson, N. (2004). Changes in person-organization fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *13*, 52-78.

Daft, R.L.& Lengel, R.H. (1984). Information richness: a new approach to managerial behavior and organizational design. *Research in Organizational Behavior*, *6*, 191 - 233.

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment.* Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.

Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment(revison). *Minessota Studies in Vocational Rehabilitation*(no.23, pp.1-14). Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Deal, T. & Kennedy, A. (1982). *Corporate Cultures*. Reading, MA : Addison-Wesley.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction among

nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *32*, 454-464.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499-512.

DeRue, D. S., & Ashford, S. (2010). Power to people: Where has personal agency gone in leadership development. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, *3*, 24-27.

Dewhirst, H. D. (1971). Influence of perceived information-sharing norms on communication channel utilization. *The Academy of Management Journal*, *14*(3), 305-315.

Dewey, J. (1917). The need for a recovery of philosopy. In J. J. McDermott(Ed.), *The philosophy of John Dewey* (pp. 58-97). Chicago: University of Chicago Press.

Dewey, J. (1938). *Experience and Education*. New York: Collier Books

Dirsmith, M., & Covaleski, M. (1985). Informal communications, nonformal communications and mentoring in public accounting firms. *Accounting, Organizations & Society*, *10*, 149-169.

Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial organizational Psychology*, *6*, 283-357.

Edwards, J. J., & Billsberry, J. (2010). Testing a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of*

Management Issues, *22*, 476-493.

Erikson, E. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.

Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. Administrative *Science Quarterly*, *21*, 433-452.

Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, *6*, 309-318.

Feldman, D. C. & Brett, J. M. (1983). Coping with a new job: A comparative study of new hires and job changers. *Academy of Management Journal*, *26*, 258-272

Fenwick, T. J. (2001). *Experiential Learning: A Theoretical Critique from Five Perspectives*. Information Series No. 385. Columbus, OH: ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education, Center on Education and Training for Employment.

Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University.

Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. *Research in Personnel and Human Resources mManagement*, *4*, 101-145.

Forbes, J. B. & Piercy, J. E. (1991). *Corporate Mobility and Paths to the Top*. Westport, CT: Quorum Books.

French, J. R. P., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The Mechanisms of Job Stress and Strain*. New York: Wiley.

Freud, S. (1905). *Three Essays on the Theory of Sexuality*.

Reprinted in The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume 7(1901-1905): A Case of Hysteria, Three Essays on Sexuality and Other Works. London: Hogarth PRess and Istitute of Psychoanalysis.

Gergen, K. J. (1994). *Realities and Relationships: Soundings in Social Constructionism*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Gerstberger, P. G., & Allen, T. J. (1968). Criteria used by research and development engineers in the selection of an information source. *Journal of Applied Psychology*, *52*(4), 272-279.

Ghitulescu, B. (2006). *Job crafting and Social Embeddeness at Work*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh.

Gioia, D. A., & Manz, C. C. (1985). Linking cognition and behavior: A script processing interpretation of vicarious learning. *Academy of Management Review*, *10*, 527-539.

Good, L. R., & Nelson, D. A. (1971). Effects of person-group and intragroup attitude similarity on perceived group attractiveness and cohesiveness. *Psychonomic Science*, *25*(4), 215-217.

Graen, G. (1976). Role-making processes within complex organizations. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1201-1245). Chicago: Rand McNally.

Graesser, A. C., Gordon, S. E., & Sawyer, J. D. (1979). Recognition memory for typical and atypical actions in scripted activities: Tests of a script pointer tag hypothesis. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, *18*, 319-332.

Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*, *3*, 273-331.

Greller, M. M., & Herold, D. M. (1975). Sources of feedback: A preliminary investigation. *Organizational Behavior and Human Performance*, *13*, 244-256.

Gruman, J. A., Saks, A. M., & Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(1), 90-104.

Halbesleben, J. R. B. & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, *30*, 859-880.

Hamel, G. (2012). *What Matters Now: How to Win in a World of Relentless Change, Ferocious Competition, and Unstoppable Innovation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hamper, B. (1986). *Rivethead: Tales from the Assembly Line*. New York: Warner Books.

Harrison, D. A. (2007). Pitching fits in applied psychological research: making fit methods fit theory. In C. Ostroff, & T. A. Judge(Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*(pp. 389-416). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Haueter, J. A., Macan, T. H., & Winter, J. (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 20-39.

Higgins, M. C, & Kram, K. E. (2001). Mentoring at work: A developmental network perspective. *The Academy of Management Review*, *26*(2), 264-288.

Hobfoll, S. E. (1988). *The Ecology of Stress*. New York: Hemisphere.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*, 513-524.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An international Review*, *50*, 337-370.

Hobman, E. V., Bordia, P., & Gallois, C. (2003). Consequences of feeling dissimilar from others in a work team. *Journal of Business and Psychology*, 17, 301-325.

Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*(2nd Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Jablin, F.M. (1984). Assimilating new members into organizations. In R. N. Bostrom (Ed.), *Communication Yearbook 8* (pp. 594-626).Beverly Hills, CA: Sage.

Jansen, K. J., & Kristof-Brown, A. (2006). Toward a multidimensional theory of person-environment fit. *Journal of*

Managerial Issues, *18*, 193-212.

Jansen, K. J., & Shipp, A. J. (2013). A review and agenda for incorporating time in fit research. In A. L. Kristof-Brown and J. Billsberry (Eds.), *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*(pp. 195-221). Chichester: John Wiley & Sons.

Jex, S. M. & Britt, T. B. (2008). *Organizational Psychology: a Scientist-Practitioner Approach* (2nd ed.). NJ: John Wiley & Sons.

Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, *29*(2), 262-279.

Judge, T. A., & Ferris, G. R. (1992). The elusive criterion of fit in human resources staffing decisions. *Human Resources Planning*, *15*, 47-67.

Katz, D., & Khan, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organisations*(2nd Ed.). New York, Wiley.

Katz, R. (1980). Time and work: Toward an integrative perspective. *Research in Organizational Behavior*, *2*, 81-121.

King, R. C., Xia, W., Quick, J. C., & Sethi, V.(2005). Socialization and organizational outcomes of information technology professionals. *Career Development International*, *10*, 126-151.

Kirschenbaum, S. S. (1992). Influence of experience on information-gathering strategies. *Journal of Applied*

Psychology, *77*, 343-352.

Klein, H. J., & Heuser, A. E. (2008). The learning of socialization content: A framework for researching orientating practices. *Research in Personnel and Human Resources Management, 27*, 279 - 336.

Klein, H. J., & Weaver, N. A. (2000). The effectiveness of an Organizational level orientation training program in the socialization of new hires. *Personnel Psychology*, *53*, 47-66.

Klein, H. J., Fan, J. & Preacher, K. J. (2006). The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: A mediational approach. *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 96 - 115.

Krishnan, V. R. (2002). Transformational leadership and value system congruence. *International Journal of Value-Based Management*, *15*(1), 19-33.

Kristof, A. L. (1996). Person-organizational fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personal Psychology*, *49*, 1-50.

Kristof-Brown, A. L., Barrick, M., & Stevens, C. K. (2005). When opposites Attract: A Multi-sample demonstration of complementary person-team fit on extraversion. *Journal of Personality*, *73*, 935-958.

Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2013). Fit for the Future. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry(Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions*(pp. 1-18). Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J., & Colbert, A. E. (2002). A policy capturing study of the simultaneous effects of fit with jobs, groups, and organizations. *Journal of Applied Psychology*, *87*, 985-993.

Kristof-Brown, A. L., & Stevens, C. K. (2001). Goal congruence in project teams: Does the fit between members' personal mastery and performance goals matter. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 1083-1095.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A metanalysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, *58*(2), 281-342.

Lanzetta, J. T. (1971). The motivational properties of uncertainty. In H. I. Day, D. E. Berlyne, & D . E. Hunt (Eds.), *Intrinsic motivation: A New Direction in Education*(pp. 134-147). Toronto: Holt, Rinehart.

Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, 454-470.

Lindeman, E. C. (1961). *The Meaning of Adult Education in the United States*. New York: Harvest House.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *4*, 309 - 336.

Lord, R. G., & Foti, R. J. (1986). Schema theories, information processing, and organizational behavior. In H. P. Jr. Sims &

D. A. Gioia (Eds.), *The Thinking Organization*(pp. 20-48). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.

Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting. *Administrative Science Quarterly*, *25*, 226-251.

Louis, M. R., Posner, B. Z., & Powell, G. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, *36*, 857-866

Manning, P. K. (1970). Talking and becoming: A view of organizational socialization. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 173-183.

Meglino, B. M., DeNisi, A. S., & Ravlin, E. C. (1993). Effects of previous job exposure and subsequent job status on the functioning of a realistic job preview. *Personnel Psychology*, *46*, 803 - 822.

Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *74*, 424-432.

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.

Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influence, tactics, and a model of process. *Academy of Management Review*, *16*, 92-120.

Mitus, J.S. (2006). Organizational socialization from a content perspective and its effect on the affective commitment of newly hired rehabilitation counselors. *Journal of Rehabilitation*, *72*(2), 12-20.

Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 173-183.

Morrison, E. W. (1993). Newcomer information seeking : Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, *36*, 557-589.

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, *45*(6), 1149-1160.

Morrison, E. W., & Bies, R. J. (1991). Impression management in the feedback-seeking process: A literature review and research agenda. *Academy of Management Review*, *16*, 522-541.

Morrison, E. W., & Brantner, T. M. (1992). What enhances or inhibits learning a new job? A basic career issue. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 926-940.

Morrison, G. R., Ross, S. M., & Kemp, J. E. (2007). *Designing effective instruction (5th ed.)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*,

31, 173-183.

Nadel, S. F. (1957). *The Theory of Social Structure*. London: Cohen & West.

Narda, R. Q., & Tymon W. G. Jr. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, *11*(6), 522-543.

Neisser, U. (1976). General, academic and artificial intelligence. In L. Resnick (Ed.) *The Nature of Intelligence*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An Investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, *61*(3), 85-98.

Nielsen, K. & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress: An International Journal of Work*, *26*(4), 365-384.

Northcraft, G. , Earley, C. (1989). Technology, credibility, and feedback use. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *44*, 83-96

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organizational fit. *Academy of Management Journal*, *34*, 487-516.

Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organization

socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, *45*, 849-874.

Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1993). The role of mentoring in the information gathering processes of newcomers during early organizational socialization, *Journal of Vocational Behavior*, *42*(2), 170-83.

Ostroff, C. & Schulte, M. (2007). Multiple Perspectives of Fit in Organizations across Levels of Analysis. In C. Ostroff, & T. A. Judge(Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*(pp. 287-315). New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, *36*(3), 633-662.

Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Boston, Houghton Mifflin.

Pervin, L. A. (1968). Performance and satisfaction as a function of individual-environment fit. *Psychological Bulletin*, *69*, 56-68.

Pervin, L. A. (1989). Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models. *Academy of Management Review*, *14*, 350-360.

Petrou, R., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schauteli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, *33*, 1120-1141.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Marshfield, MA:

Pitman.

Piaget, J.(1953). *The Origins of Intelligence in Children*. London : Routledge and Kegan Paul.

Porter, L. W.(1961). A study of perceived job satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of Applied Psychology*, *45*, 1-10.

Porter, L. W.(1962). Person-organization values congruence: no support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, *45*(4), 351-361.

Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in Organizations*. New York: McGraw-Hill.

Posner, B. Z., & Powell, G. N. (1985). Female and male socialization experiences: An initial investigation. *Journal of Occupational Psychology*, *58*, 81-85

Quinones, M. A., Ford, J. K., & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance: A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, *48*, 887-910.

Raelin, J. A. (2000). *Work-Based Learning: The New Frontier of Management Development*. Upper Saddle, NJ: Prentice Hall, Addisson Wesley OD Series.

Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *The Academy of Management Review*, *12*(2), 278-287.

Riordan, C. M. (2000). Relational demography within groups: Past

developments, contradictions, and new directions. In G. R. Ferris(Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management*(pp.131-173). Stamford, CT: JAI Press.

Ritti, R. R., & Funkhouser, G. R. (1987). The ropes to the profession of management. *Industrial Management Review*, *9*, 1-16.

Rollag, K. (2004). The Impact of Relative Tenure on Newcomer Socialization Dynamics. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(7), 853-872.

Roy, D. (1959). Banana time: Job satisfaction and informal interaction. *Human Organization*, *18*, 158-168.

Ryan, A.M., & Schmit, M.J. (1996). An assessment of organizational climate and P-E fit: A tool for organizational change. *The International Journal of Organizational Analysis*, *4*(1), 75.95.

Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, *80*(2), 211-225. doi:10.1037/0021-9010.80.2.211.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, *50*, 395-426.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational Socialization: Making sense of the past and present as a

prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, *51*, 234-279.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Socialization Tactics and Newcomer Information Acquisition. *International Journal of Selection and Assessment*, *5*(1), 48-61.

Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Getting newcomers engaged: The role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, *26*, 383-402.

Saks, A. M., & Gruman, J. A., & Cooper-Thomas, H. (2011). The neglected role of proactive behavior and outcomes in newcomer socialization. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 36-46.

Sathe, V. (1985). *Culture and Related Corporate Realities*. Homewood, IL: Irwin.

Schaubroeck, J., & Lam, S. (2002). How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures. *Academy of Management Journal*, *45*(*6*), 1120-1136.

Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, *9*, 1-16.

Schein, E. H. (1973). Personal change through interpersonal relationships. In W. G. Bennis, D. E. Berlew, E. H. Schein, & F. I. Steele (Eds.), *Interpersonal Dynamics*(3rd ed.). Homewood, IL: Dorsey.

Schein, E. H. (1996). Culture: The missing concept in organizational studies. *Administrative Science Quarterly*, *41*(2), 229-240.

Schmidt, F. L., Hunter, J. E., & Outerbridge, A. N. (1986). Impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 432-439.

Schmidt, F. L., Hunter, J. E., Outerbridge, A. N., & Goff, S. (1988). Joint relation of experience and ability with job performance: Test of three hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, *73*, 46-57.

Schultz, M. (1998). Limits to bureaucratic growth: The density dependence of organizational rule births. *Administrative Science Quarterly*, *43*, 845-876.

Shipp, A. J., & Jansen, K. J. (2011). Reinterpreting time in fit theory: Crafting and recrafting narratives of fit in medias res. *Academy of Management Review*, *36*(1), 76-101.

Simosi, M. (2010). The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*. *25*(3), 301-327.

Sinek, S. (2011). *Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action*. London: Portfolio.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of*

Wellbeing, *3*(2), 126-146.

Slocombe, T. E., & Bluedorn, A. C. (1999). Organizational behavior implications of the congruence between preferred poly-chronicity and experienced work-unit poly-chronicity. *Journal of Organizational Behavior*, *20*, 75 - 99.

Spokane A. R. (1985). A review of research on person-environment congruence in Holland's theory of careers. *Journal of Vocational Behavior*, *26*, 306-343.

Sproull, L., & Kiesler, S. (1986). Reducing social context cues: electronic mail in organizational communication. *Management Science*, *32*(11), 1492-1512.

Strauss, J. P., Barrick M. R., & Connerley, M. L. (2001). An investigation of personality similarity effects(relational and perceived) on peer and supervisor ratings and the role of familiarity and liking. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *74*, 637-657.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, *8*, 185-190.

Taormina, R. J. (1994). The organizational socialization inventory. *International Journal of Selection and Assessment*, *2*, 133-145.

Taormina, R. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, *15*, 76-94.

Taormina, R. J. (2008). Interrelating leadership behaviors,

organizational socialization, and organizational culture. *Leadership & Organization Development Journal*, *29*(1), 85-102.

Tausky, C. (1995). The meanings of work. *Research in the Sociology of Work*, *5*, 15-27.

Tesluk, P. E., & Jacobs, R. R. (1998). Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, *51*, 321-355.

Thomas, H. D. C, & Anderson, N. (1998). Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: a study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, *19*(1), 745-767.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, *36*, 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 173-186.

Tom, V. R.(1971). The role of personality and organizational image in recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 573-592.

Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The relation between interest congruence and satisfaction: A meta analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *42*, 253 - 264.

Tsui, A. S., & Gutek, B. (1999). *Demographic Differences in*

Organizations: Current Research and Future Directions. New York: Lexington Press.

Tsui, A. S., & O'Reilly, C. A. I. (1989). Beyond simple demographic effects: The importance of relational demography in supervisor-subordinate dyads. *Academy of Management Journal*, *32*, 402-423.

Tsui, A. S., & Porter, L. W., & Egan, T. D. (2002). When both similarities and dissimilarities matter: Extending the concept of relational demography. *Human Relations*, *55*(8), 899-929.

Tyre, M., & Von Hippel, E. (1997). The Situated Nature of Adaptive Learning in Organizations. *Organization Science*, *8*(1), 71-83.

Van der Velde, E. G., Ardts, J. C. A., & Jansen, P. G. W. (2005). The longitudinal effect of information seeking on socialization in three organizations: Filling the research gaps. *Canadian Journal of Career Development*, *4*(2), 32-42.

Van Maanen, J. (1975). Police socialization: a longitudinal examination of job attitudes in an urban police department. *Administrative Science Quarterly*, *20*, 207-228.

Van Maanen, J. (1978). People processing: Major strategies of organizational socialization and their consequences. In J. Paap (Ed.), *New Directions in Human Resource Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Van Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, *1*, 209-264.

Van Vianen, A. E. M. (2000). Person - organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, *53*, 113 - 149.

Van Vianen, A.E.M., & De Pater, I.E. (2012). Content and development of newcomer person-organization fit: An agenda for future research. In C. Wanberg (Ed.). *The Oxford Handbook of Socialization* (pp. 139-157). Oxford: Oxford University Press, Inc.

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A Meta-analysis of relations between person-organization fit and work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, *63*, 473-489.

Wanberg, C.R., Kammeyer-Mueller, J.D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 373-385.

Walther, K. E. P. (1978). *Effects of Naturalistic Settings on Spontaneous Verbal Information-Seeking Behavior of 6th Grade Girls*. Doctoral Dissertation, University of North Texas.

Wapner, S., & Demick, J. (2000). Person-in-environment psychology: A holistic, developmental, systems-oriented perspective. In B. Walsh, K. H. Craik, & R. H. Price(Eds.), *Person-Environment Psychology: New Directions and Perspectives*(pp.25-60). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. Thousand

Oaks, CA: Sage.

Werbel, J. D., & Gilliland, S. W. (1999). Person-environment fit in the selection process. In G. R. Ferris(Ed.), *Research in Personnel and Human Resource Management*(pp. 209-243). Stamford, CT: JAI Press.

Wesson, M. J., & Gogus, C. I. (2005). Shaking hands with a computer: An examination of two methods of organizational newcomer orientation. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 1018-1026.

Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R. B., & Shanine, K. (2013). Exploring the middle range of person-environment fit Theories. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry(Eds.), *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*(pp. 170-194). Chichester, UK: John Wiley & Sons.

Witt, L. A. (1998). Enhancing goal congruence: A solution to organizational politics. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 666-674.

Witt, L. A., & Nye, L. G. (1992). *Organizational Goal Congruence and Job Attitudes Revisited*. Oklahoma City, OK: FAA Civil Aeromedical Institute.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 179-201.

York-Barr, J., Sommers, W. A., Ghere, G. S., & Montie, J. (2001). *Reflective Practice to Improve Schools: An Action Guide for Educators*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Yu, K. Y. T. (2013). A motivational model of person-environmental fit. In A. L. Kristof-Brown & J. Billsberry(Eds.), *Organizational Fit: Key Issues and New Directions*(pp. 21-49). Chichester, UK: John Wiley & Sons.

[부록] 측정도구

대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 대단히 감사드립니다.

저는 서울대학교 대학원 농산업교육과에서 인적자원개발(HRD)을 전공하고 있는 이지윤이라고 합니다. 현재 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계 연구를 수행하고 있습니다.

이 설문지는 대기업 경력 입사자의 조직사회화와 개인-환경 적합성, 정보추구행동 및 직무 재창조의 관계를 구명하는 것으로 총 6매로 구성되어 있습니다. 응답하시는데 걸리는 소요시간은 약 10분 정도입니다.

조사결과는 통계법 8조에 의거하여 익명으로 처리되며, 13조 2항에 의거 특정 개인이나 기업의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것임을 약속드립니다. 또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석될 수 없으니 한 문항도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 이 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래의 연락처로 연락해 주십시오.

끝으로 늘 건강과 행복이 가득하시길 기원하며, 바쁘신 데도 불구하고 귀중한 시간을 내어 주셔서 고맙습니다.

2015. 4.

서울대학교 대학원 농산업교육과
지도교수 : 김 진 모
석사과정 : 이 지 윤

I 개인-환경 적합성

※ 다음은 현재의 **회사에 입사한 시점에 귀하가 느낀 조직, 상사, 동료와의 적합성**에 대한 질문입니다. 각 항목을 읽어보신 후 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 체크하여 주십시오.

		전혀 맞지 않다	맞지 않다	약간 맞지 않다	보통이다	약간 맞다	맞다	매우 맞다
1	귀하와 귀하의 조직이 추구하는 가치는 어느 정도 유사하였습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	귀하의 성격은 귀하의 조직의 성격이나 이미지와 어느 정도 유사하였습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	조직은 귀하의 요구를 어느 정도 충족시켜 주었습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	전체적으로 볼 때 귀하와 조직은 어느 정도 유사합니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	귀하와 귀하의 상사가 추구하는 가치는 어느 정도 유사하였습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	귀하의 성격은 귀하의 상사의 성격과 어느 정도 유사하였습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7	귀하의 상사는 귀하의 요구를 어느 정도 충족시켜 주었습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	전체적으로 볼 때 귀하와 상사는 어느 정도 유사합니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	귀하와 귀하의 팀 동료들이 추구하는 가치는 어느 정도 유사하였습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	귀하의 성격은 팀 동료들의 성격과 어느 정도 유사하였습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	귀하의 동료는 귀하의 요구를 어느 정도 충족시켜 주었습니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	전체적으로 볼 때 귀하와 팀 동료들은 어느 정도 유사합니까?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅱ 정보추구행동

※ 다음은 귀하가 **현재의 회사에 입사한 후 현재까지의 정보추구행동**에 대한 질문입니다.
각 항목을 읽어보신 후 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 체크하여 주십시오.

		전혀 하지 않음	1달에 한 번	1달에 여러 번	1주일 1번	1주일 여러 번	하루 1번	하루 여러 번
1	나는 직속상사에게 업무 처리 방법을 묻는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
2	나는 이 조직에서 보다 경험이 많은 사람에게 업무 처리 방법을 묻는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
3	나는 다른 입사자에게 업무 처리 방법을 묻는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4	나는 업무처리 방법을 익히고자 다른 사람들의 행동을 관찰한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
5	나는 팀원들이 업무와 관련하여 중요시하는 가치와 행동방식을 배우고자 그들과 어울린다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
6	나는 팀원들이 업무상 나에게 기대하는 행동을 알기위해 팀원들의 업무행동을 관찰하고, 이를 적용하여 업무를 처리한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

7	나는 업무처리 방법을 익히고자 관련 보고서나 서적을 참고한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
8	나는 직속상사에게 팀원들과의 관계를 증진시키는데 도움이 되는 행동에 대해 묻는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
9	나는 이 조직에서 보다 경험이 많은 사람에게 팀원들과의 관계를 증진시키는데 도움이 되는 행동에 대해 묻는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10	나는 다른 입사자에게 팀원들과의 관계를 증진시키는데 도움이 되는 행동에 대해 묻는다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
11	나는 팀원들과의 관계를 증진시키는데 도움이 되는 행동을 익히고자 다른 사람들의 행동을 관찰한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
12	나는 팀원들이 대인관계에 있어 중요시하는 가치와 행동방식을 배우고자 그들과 어울린다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13	나는 팀원들이 팀구성원으로서 나에게 기대하는 행동을 알기 위해 팀내 바람직한 행동이 무엇인지 관찰하고 그에 맞춰 행동한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
14	나는 팀원들과의 관계를 증진시키고자 관련 서적을 참고한다.	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Ⅲ 직무 재창조

※ 다음은 귀하가 현재 회사에 입사한 후 현재까지 경험한 직무 재창조(Job Crafting)에 대한 질문입니다. 각 항목을 읽어보신 후 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 체크하여 주십시오.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 일을 더 잘하기 위해 새로운 방식을 시도해 본다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2	필요에 따라 맡은 업무의 범위나 종류를 변경해 가며 일한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3	내 능력을 더욱 잘 활용할 수 있거나 내가 관심을 갖는 새로운 업무를 시도해 본다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4	일을 할 때 추가적인 업무를 기꺼이 맡는다.	①	②	③	④	⑤	⑥
5	내 능력이나 흥미가 잘 반영될 수 있는 업무를 더욱 선호한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6	내 일이 삶의 목적을 달성하는데 어떻게 기여하는지 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
7	내가 맡은 업무가 회사의 성공을 위해 중요하다는 것을 되새긴다.	①	②	③	④	⑤	⑥
8	내 일이 우리 사회에 기여하는 바를 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
9	내 일이 내 삶에 어떤 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
10	내 일이 나의 행복에 어떤 역할을 하는지 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
11	직장에서 사람들과 잘 지내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
12	업무 관련 친목활동과 모임 등을 주도하거나 적극적으로 참석한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
13	회사에서 특별한 이벤트(예, 동료의 생일 파티)를 주도한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
14	공식적, 비공식적으로 기꺼이 후배나 신입직원의 멘토가 된다.	①	②	③	④	⑤	⑥
15	회사에서 나와 유사한 능력이나 흥미를 가진 사람들과 가깝게 지내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥

Ⅳ 조직사회화

※ 다음은 귀하의 **현재 회사에서의 조직사회화**에 대한 질문입니다.
각 항목을 읽어보신 후 귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 체크하여 주십시오.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	약간 그렇지 않다	약간 그렇다	그렇다
1	나는 아직 내 업무의 요령을 익히지 못했다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 내 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 효율적인 방법을 습득했다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내 직무 수행에 필요한 업무를 확실히 습득했다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 내 직무를 성공적으로 수행하기 위한 기술과 능력을 갖추게 되었다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 내 업무를 수행하기 위해 필요한 세부과업들을 모두 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 조직을 잘 대표할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7	조직의 목표가 나의 목표이기도 하다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내가 나의 조직에 잘 맞는다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 조직에서 설정한 가치를 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 조직의 목표를 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 조직의 가치를 잘 보여주는 직원 중 한 명이다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 내 조직이 설정한 목표를 지지한다.	①	②	③	④	⑤

13	나는 친구로 생각하는 동료가 있다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 조직 내 사교적 모임에 자주 초대된다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 팀 내에서 함께 어울리는 일원으로 인식될 것이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 조직 내에서 사적이고 비공식적인 모임에 대체로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 조직에서 꽤 인기 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 대부분의 동료가 나를 좋아한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

V 일반사항

1. 귀하의 성별은? ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은? 만_____ 세

3. 귀하의 학력은?

① 전문대졸 이하 ② 대졸 ③ 석사 ④ 박사

4. 귀하가 소속한 회사의 업종은?

① 농업, 임업 및 어업 ② 광업 ③ 제조업

④ 전기, 가스, 수도 ⑤ 폐기물, 환경복원 ⑥ 건설업

⑦ 도매 및 소매 ⑧ 운수업 ⑨ 숙박 및 음식점업

⑩ 출판, 영상, 정보 등 ⑪ 금융, 보험 ⑫ 부동산, 임대

⑬ 전문, 과학, 기술 ⑭ 사업시설, 사업지원

⑮ 행정, 국방, 사회보장 ⑯ 교육서비스 ⑰ 보건 및 사회복지

⑱ 예술, 스포츠, 여가 ⑲ 공공, 개인 ⑳ 가사서비스

㉑ 가사서비스

5. 귀하의 전체 직장생활 기간은?

① 3년 이상 5년 미만 ② 5년이상 10년미만 ③ 10년 이상

6. 현재의 회사에 입사하기 전 직장생활 기간은?

① 3년 이상 5년 미만 ② 5년이상 10년미만 ③ 10년 이상

7. 현재의 회사에서 직장생활 기간은?

① 1년 미만 ② 1년이상 2년미만 ③ 2년 이상 3년 미만

8. 현재의 회사에서 직장생활 기간은?

① 1년 미만 ② 1년이상 2년미만 ③ 2년 이상 3년 미만

9. 귀하의 직급은?

① 사원/주임급 ② 대리/선임급 ③ 과장/책임급

④ 차장/수석급 ⑤ 부장급 이상

10. 귀하가 담당하는 일은?

① 기획·총무 ② 인사·교육 ③ 재무·회계

④ 구매·자재 ⑤ 영업·마케팅 ⑥ 연구개발

⑦ 생산 ⑧ 기술 ⑨ 관리

⑩ 안전·환경 ⑪ 서비스·고객관리 ⑫ 기타( )

♣ 긴 설문에 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. ♣

Abstract

The Relationships among Organizational Socialization, Person-Environment Fit, Information-seeking Behavior, and Job Crafting of Organizational Newcomers with Prior Work Experience in Large Corporations

Jiyoon Lee
Department of Agricultural and Vocational Education
The Graduate School of Seoul National University

The purpose of this study is to identify the relationships among organizational socialization, person-environment fit, information-seeking behavior, and job crafting of organizational newcomers with prior work experience in large corporations. This study investigates 1) the level of organizational socialization experienced newcomers perceive 2) the differences in the level of perceived organizational socialization by the demographics of the newcomers; 3) the relationships among the person-environment fit, information-seeking behavior, job crafting, and organizational socialization; and 4) the mediating effect of information-seeking behavior and job crafting on the relationship between person-environment fit and

organizational socialization.

The subjects are experienced newcomers in large corporations. The experienced newcomers in this study have maintained the first job since they started their career but have changed where they work for. To be more specific, they had spent more than three years when they began working for their present organizations and have done less than three years there.

Using a purposive sampling method, the subjects, 600 experienced newcomers, were asked to complete self-administered questionnaires via an online survey system from the 1st to the 10th of April, 2015. 361 questionnaires were collected. Excluding questionnaires uncompleted or with outliers, 303 questionnaires constituted the final set of data (response rate: 50.5%).

The following measures were used: 1) 18 items on performance proficiency, organizational goals and values, and people involved in organizational socialization; 2) 12 items on the person-organization fit, the person-supervisor fit, and the person-coworker fit for the person-environment fit; 3) 14 items on social information and technical information for information-seeking behavior; and 4) 15 items on task crafting, cognitive crafting, and relational crafting for job crafting.

Using SPSS 18.0, the descriptive statistics were analyzed to identify the level of organizational socialization of

the organizational newcomers with prior work experience, and multiple regression analyses were conducted to identify the relationships among organizational socialization, the person-environment fit, information-seeking behavior, and job crafting.

The results are as follows: 1) the level of organizational socialization of experienced newcomers is above average; 2) the level of organizational socialization differs by age, the final level of education, the overall career duration thus far, the amount of time which passes before one enters a new organization, and the time one stays in the new organization; 3) person-environment fit and job crafting have positive effects on organizational socialization, on which information-seeking behavior has a negative effect; and 4) job crafting mediates the relationship between person-environment fit and organizational socialization, but information-seeking behavior does not.

The conclusions are as follows: 1) organizational socialization of experienced newcomers would be related to the time one accumulate experience; 2) the congruence between person and environment factors could have an impact on organizational socialization of experienced newcomers; 3) it might be helpful for experienced newcomers that organizations provide them with correct and accurate information instead of leaving them acquiring false facts or misunderstanding their environments; and 4) it could be more influential on organizational socialization of

experienced newcomers how they define the meaning or significance of work situations than what information they acquire regarding organizations and jobs.

The results of this study suggest favorable environment for experienced newcomers as follows: 1) goals and values of organizations are introduced; 2) purposes of and positive influences from jobs are conveyed; and 3) supervisors and mentors of newcomers are encouraged to learn psychological traits and develop communication skills.

The results of this study also imply several recommended areas of further research: 1) the types and the quality of prior work experience; 2) psychological reactions against information gathered via information-seeking behavior of newcomers with prior work experience; and 3) the quality of the relationships among supervisors and colleagues whom newcomers mingle with.

Keyword: Organizational Socialization, Person-environment fit, Information seeking behavior, job crafting, Mediating Effect Analysis

Student Number: 2011-21202