

개인-환경 적합성의 개념분류, 측정 및 분석에 관한 연구*

박 원 우**
박 희 태***
김 선 태****

개인-환경 적합성에 대한 연구는 개인의 특성, 가치, 능력 등이 환경의 특성, 가치와의 일치 정도가 개인의 태도와 행동에 어떤 영향을 주는지, 그리고 성과에 어떤 영향을 주는지를 연구해왔다. 그리고 최근에는 개인-환경 적합성의 다양한 개념과 그에 따른 다양한 측정 및 분석방법이 소개되면서 연구가 활발하게 이루어지고 있다.

하지만 이러한 적합성의 연구는 몇 가지 혼돈되는 개념과 측정 및 분석방법에 대한 문제점이 발견되고 있다. 이에 본 연구에서는 국외 연구를 바탕으로 적합성 연구의 문제점 및 해결방안을 제시하고, 현재까지 진행된 국내 연구의 문제점과 개선방향을 제시하는 것이 목적이다.

먼저, 국외 연구결과와 적합성에 대한 개념분류, 측정 및 분석에 대한 내용을 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인-환경 적합성의 개념분류에 있어서는 유형에 따른 분류(개인, 집단, 조직수준), 일반적 모드에 따른 분류(개인-개인 적합성, 개인-상황 적합성, 시스템 적합성), 개념화에 따른 분류(일치적, 유사적, 보완적 적합성)로 구분된다. 둘째, 측정과 분석에 있어서는 먼저 적합성 연구모형에 있어 적합성을 종속변수로 하는 모형과 독립변수로 하는 모형으로 구분되며, 적합성의 측정에 있어서는 측정요소의 수(다속성 측정법, 단일속성 측정법), 측정의 방법(직접측정, 간접측정), 측정의 원천(주관적 측정, 객관적 측정)으로 구분된다. 마지막으로 적합성의 분석방법에 있어서는 인식의 차이, 곱하기 항을 이용한 분석, profile 상관관계를 이용한 분석, 카테고리 일치를 이용한 분석, 다항다차회귀식을 이용한 분석의 방법이 있음을 확인하였다.

다음으로, 이상과 같은 국외 연구결과를 통해 개인-환경 적합성에 대한 기존 연구의 문제점 및 해결방안은 첫째, 적합성이 여러 수준에서 존재함에도 기존 연구에서는 단일 수준에서만 적합성을 연구하였다. 그러나 적합성과 결과변수와의 관계를 명확히 하기 위해서는 개인의 내적인 적합성뿐만 아니라 개인이 속한 집단과 조직과의 적합성을 함께 고려하는 다수준 적합성 분석이 요구된다. 둘째, 일치적 적합성과 유사적 적합성의 구분이 필요하다. 기존 연구에서는 유사적 적합성과 일치

*본 연구는 서울대학교 경영대학 경영연구소에서 지원한 연구비로 수행되었음.

**서울대학교 경영대학 교수

***서울대학교 대학원 경영학과 박사과정

****미시간대학교 로스경영대학원 박사과정

적 적합성의 개념상 차이가 존재함에도 이에 대한 구분이 모호하다. 이는 연구의 측정과 분석에도 영향을 미칠 뿐만 아니라 연구 결과의 해석에 있어서도 정확한 해석을 위한 구분이 필수적이다.

마지막으로, 국내 연구의 개인-환경 적합성 연구의 검토결과이다. 첫째, 적합성의 개념 구분이 모호하다. 특히, 사용 용어에 있어서도 적합성(fit), 일치성(congruence), 부합성(match), 유사성(similarity, supplementary), 보완성(complementary)으로 혼용해서 사용하고 있어 이에 대한 통일이 필요하다. 둘째, 측정방법에 있어서 국내 연구의 거의 대부분의 연구들이 동일 응답원을 통해 주관적이며 직접적인 측정을 주로 사용함으로써 동일방법편의의 문제를 안고 있다. 따라서, 객관적인 측정을 통해 이러한 문제점을 해결할 뿐만 아니라 다양한 개념에 따른 다양한 측정방법을 사용하여 연구의 타당성을 향상시킬 필요가 있다. 셋째, 분석방법에 있어서 국내 일부 연구에서는 일차적 적합성임에도 차이방법이나 카테고리 일치를 사용하는 사례가 발견되었고, 보완적 적합성임에도 다항회귀분석을 사용하는 사례도 있었다. 따라서 적합성의 개념과 부합되는 분석방법을 사용하는 것이 필요하다.

본 연구의 시사점은 적합성의 개념, 측정, 분석에 대한 기존 개념들을 정리하여, 국내에서 진행되는 개인-환경 적합성의 실증연구에서 발견되는 문제점과 해결방안을 제시함으로써 국내 적합성 연구의 학문적 발전에 공헌하는 계기가 될 수 있다는 점이다.

.....

I. 서 론

Lewin(1935)은 인간의 행동은 개인과 환경의 상호작용을 통해 나타나는 것으로 주장하였다. 이러한 개인과 환경의 상호작용의 측면에서 개인의 태도와 행동을 예측하고자 하는 노력이 개인-환경 적합성(person-environment fit)에 대한 연구로 나타났다.

개인-환경 적합성은 조직행동, 조직심리와 인적자원관리 연구에서 중심되는 개념으로 연구되고 있다(Edwards, Cable, Williamson, Lambert, & Shipp, 2006). 초기의 연구들은 개인이 속한 조직이나 직무에 대한 적합성, 조직 내 직장 상사와의 적합성 연구에서 시작하여 최근 팀제의 확산으로 개인과 팀, 그룹의 적합성 연구가 이루어지고 있다(Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005). 특히, 개인-직무, 집단, 팀, 상사 등 다양한 적합성의 개념이 소개되면서 그에 따른 측정방법과 분석방법도 다양하다(Edwards 등, 2006; Kristof-Brown, 2000). 그러나 국외의 이러한 활발한 연구에 비해 국내에서는 적합성에 대한 개념을 이해하고, 개념에 따른 측정 및 분석방법을 사용한 사례는 극히 드물다.

국내 개인-환경 적합성 연구는 1990년대 중반부터 개인과 직무의 적합성 연구(이재

규 · 조영대, 19994)와 조직문화와 리더십의 적합성 연구(전상호 · 신용준, 1995) 등으로 국내 학술지에 등장하여 현재까지 이르고 있다. 그러나 개인-환경 적합성의 중요성에 비해 많은 연구가 이루어지지 않고 있으며, 국외의 다양한 개념과 측정방법, 분석방법이 연구되고 있는 점을 감안한다면 이에 대한 폭넓은 이해와 정확한 지식을 바탕으로 국내 연구의 진전이 요구되는 시기이다. 더군다나 국외의 개인-환경 적합성에 대한 연구조차도 다양한 개념의 등장으로 개념과 용어의 일치가 이루어지지 않거나, 측정 및 분석방법에서도 일부 혼동되는 부분이 발견되고 있다(Kristof-Brown 등, 2005)

이에 본 연구는 개인-환경 적합성에 대한 기존의 연구에 대한 포괄적인 문헌연구를 바탕으로 지금까지의 발전된 적합성의 개념과 유형, 측정 및 분석방법을 정리하고 이들이 갖는 문제점 및 개선방향을 제시한다. 그리고 이를 바탕으로 국내 연구를 검토하여 문제점을 식별하고 해결방안을 제시함으로써 향후 개인-환경 적합성 연구에 기여하고자 한다.

II. 개인-환경 적합성의 의미와 유형

1. 개인-환경 적합성 연구의 흐름

1) 적합성 개념

적합성 연구의 배경에는 개인과 개인을 둘러싼 환경 사이에 존재하는 적합성의 정도가 개인 및 조직의 다양한 측면에 영향을 미칠 것이라는 기본적인 가정이 존재한다. 이러한 가정을 바탕으로 한 심리학, 사회학, 경영학 전반의 다양한 연구들이 양적으로, 질적으로 증가함에 따라 개인과 환경을 구성하는 다양한 요소들 간의 관계를 포괄하는 일반적 개념의 필요성이 대두되었고, 그 결과로 형성된 것이 개인-환경 적합성 개념이다. 일반적으로 정의하였을 때, 개인-환경 적합성은 개인과 환경 간의 양립가능성(compatibility)을 의미하고, 이는 개인의 특성과 작업 환경의 특성이 서로 부합할 때 발생한다(Kristof-Brown 등, 2005).

개인-환경 적합성 연구에 있어서 가장 큰 어려움은 적합성 연구의 활발한 발전 과정에서 개념화 방법, 조작화 방법, 측정 방법, 분석적 접근방법의 종류가 증가하여 적합성

의 정의에 대한 광범위한 합의가 존재하지 않는다는 점이다. 학자에 따라 개인-환경 적합성에 대한 다양한 정의가 존재한다. 개인-환경 적합성은 개인과 조직의 양립가능성(Kristof, 1996; Holland, 1997), 개인과 조직의 보완성, 개인 특성과 조직 특성의 상호 유사성(Muchinsky & Monahan, 1987; Kristof, 1996), 개인과 과업 유형 간 유사성(Holland, 1997), 개인과 직업 유형간 유사성 및 일치성(Super, 1953), 개인-환경 간 일치의 정도(Kristof-Brown 등, 2005), 개인의 욕구와 환경의 공급, 환경의 수요와 개인의 능력의 일치성(Kristof-Brown 등, 2005) 등으로 다양하게 연구되고 있다.

개인-환경 적합성은 학자들 간 정의가 통일되지 않은 것뿐만 아니라 연구가 조작화하는 적합성의 내용의 차원(content dimension)에 따라 그 개념화가 더욱 복잡해진다. 개인과 환경 변수의 특성에 따라 기술, 요구, 선호, 가치, 목표, 태도 등의 다양한 내용의 차원으로 조작화되기도 한다.

2) 적합성 연구의 발전과정

개인-환경 적합성에 관한 연구는 1920년대 유행하였던 인간관계론 운동(human relation movement)으로부터 비롯하였다고 알려져 있다. 이 시기를 거치면서 심리학자들은 산업조직 내의 개인과 집단의 행동에 관심을 갖기 시작했고, 그러한 관심의 결과로 등장한 Murray(1938)의 need-press 이론과 Goldstein(1939)의 개인-직무특성 간 관계에 대한 연구는 개인-환경 적합성 연구의 효시를 제공하였다(Schneider, Smith, & Goldstein, 2000). 이후, 1960년대 후반과 1970년대 초반, 조직연구 내의 거시연구와 미시연구의 분화가 일어나는 시점까지 적합성 연구는 주로 미시수준의 개인행동에 주된 관심이 집중되었다. 1960년대 후반부터 진행된 미시수준의 조직행동 연구와 거시수준의 조직이론 연구의 본격적인 분화는 적합성 연구에도 큰 영향을 미쳐, 적합성 연구도 크게 거시수준의 시스템 적합성 연구와 미시수준의 개인-환경 적합성 연구로 나뉘어 발전되었다(Ostroff & Schulte, 2007). 거시수준의 시스템 적합성 연구는 조직을 구성하는 다양한 요소들(조직구조, 조직환경 등) 간의 적합성이 조직의 성과나 생존에 미치는 영향을 주된 관심사로 두었던 반면, 미시수준의 개인-환경 적합성 연구는 개인의 기질이나 환경 자체보다는 그 둘 사이의 상호작용이 개인의 반응에 영향을 미친다는 ‘상호작용주의(interactionism)’에 기반하여, 주로 개인의 특성과 개인의 환경을 구성하는 요소들의 특성이 갖는 관계 및 그것의 영향에 관한 연구에 집중하였다. 최근에는 다시 두

분야의 적합성 연구가 하나의 흐름으로 통합되는 추세가 관찰되는데, 이는 조직 전체와 개인 간의 문화, 가치관 적합성을 강조하는 Bowen, Ledford, & Nathan(1991)의 연구나, 개인의 성격적 특성과 기업의 인사관리 전략 간의 적합성을 따지는 최근의 전략적 인사관리 연구들에서 발견할 수 있다.

2. 적합성 개념의 유형구분

1) 적합성 개념 분류의 3개 기준

개인-환경 적합성 개념을 다루는 연구분야가 다양한 만큼, 각 분야에서 다루는 적합성 개념도 연구의 목적과 대상에 따라 다양하게 구분된다. Ostroff & Schulte(2007)는 이러한 다양한 적합성 개념을 체계적으로 구분하기 위한 세 가지의 분류 기준을 제시하고 있다.

첫째 기준은 가장 보편적으로 사용되는 기준으로서, 개인-환경 적합성에서 환경을 이루는 대상에 따라 적합성 개념을 구분하는 것이다. 이 기준은 개인과의 적합성이 분석되는 환경요소를 주로 환경의 위계적 수준에 따라 구분한다. 예를 들어, 적합성 개념 전반이 개인이 어떤 대상과 적합한가를 따지느냐에 따라 환경 요소가 개인이 속한 조직일 경우 개인-조직 적합성(P-O fit), 개인의 팀인 경우 개인-집단 적합성(P-G fit), 개인 주변의 다른 개인일 경우 개인-개인 적합성(P-P fit) 등으로 구분되는 것이다.

두 번째 기준은 보다 일반적으로 적합성 개념을 구분하는 기준으로서, 적합성의 일반적 모드(*general modes of fit*)라 불려진다. 이 기준에 따르면, 적합성 개념은 개인-개인(P-P), 개인-상황(P-S), 또는 상황 간 적합성(S-S, or *system fit*)의 세 가지로 크게 분류 가능하다. 개인-개인 적합성은 개인과 개인들의 특성을 통해 형성된 환경요인들 간의 적합성을 지칭하는 반면, 개인-상황 적합성은 특정 집단을 이루는 개인들의 특성과는 무관한 상황요인과 개인과의 적합성을 의미한다. 그리고 상황 간 적합성은 거시조직 연구에서 주로 다루어지는 *system fit*의 다른 이름으로, 개인과는 무관한 상황요인들 간의 적합성을 지칭하는 개념이다.

마지막 구분 기준은 적합성의 개념화에 따른 구분으로서, Munchinsky & Monahan(1987)의 유사적 적합성과 보완적 적합성의 구분이 대표적인 예이다. 개인이 환경과 적합할 때에는 개인이 환경요소와 유사하기 때문일 수도 있고, 개인이 환경요소에서 부족

한 무언가를 채워주기 때문일 수도 있다. 이러한 관점에서 보았을 때, 같은 적합성이라는 이름으로 불리지만, 적합성의 개념은 적합성을 개념화하는 방식에 따라 크게 두 가지로 분류될 수 있는 것이다.

아래에서는 이상 간략히 설명한 적합성 구분의 세 가지 분류 기준에 대하여 보다 자세히 서술하고, 특히 적합성의 개념화에 따른 구분 측면에서, 기존의 연구가 지닌 문제점을 보완할 수 있는 방안을 논하고 있다.

2) 대상 환경요소에 따른 적합성 분류

적합성은 먼저 개인과 적합성 여부를 따지게 되는 환경을 어느 수준에서 정의하는가에 따라 다양하게 구분된다. 여러 연구자들이 환경을 무엇으로 정의하는가에 따라 개인-환경 적합성의 종류를 구분하고자 하였다. Kristof(1996)는 개인-환경 적합성에 관한 연구를 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-직무 적합성(person-job fit), 개인-집단 적합성(person-group fit), 개인-직업 적합성(person-vocation fit), 개인-상사 적합성(person-supervisor fit)으로 분류한다. 하지만 각 적합성의 종류마다 개념이 혼재되어 있어 명확한 분류는 불가능하다. 따라서 보다 포괄적으로 환경을 조직수준, 집단수준, 개인수준으로 나누어 분류해볼 수 있다.

최상위 수준의 환경요소와 개인 간의 비교가 이루어지는 조직수준의 적합성은 개인-조직 적합성과 개인-직업 적합성이 포함된다. 개인-조직 적합성은 개인과 전체 조직의 특성 사이에 유사성이나 보완성이 있을 때 발생하는 적합성을 의미한다(Kristof, 1996). 적합성은 기술, 요구, 선호, 가치, 개인특성, 목표, 태도 등의 다양한 내용적 차원으로 조작화되기도 한다. 개인과 조직특성의 내용적 차원에 따라 구체적으로 개인-조직 가치 적합성(P-O value fit), 개인-조직 문화적합성(P-O culture fit), 개인-조직 목표적합성(P-O goal fit) 등으로 나눌 수 있다. Chatman(1991)이 적합성 측정은 지속적인 개인 및 조직의 특성인 가치에 초점을 맞춰야 한다고 주장한 이후에, 가치적합성은 개인-조직 적합성의 대표적인 개념으로 자리잡았다(Kristof, 1996). 또한 O'Reilly, Chatman, & Caldwell(1991)은 조직의 문화적 특성에 초점을 맞춰 연구를 진행하였는데, 이에 대한 연구도 개인-조직 적합성의 중요한 흐름이다. 개인-직업 적합성은 가장 광범위한 수준의 적합성 개념으로서 개인의 관심과 직업이 제공하는 직업적 특성이 일치하는가를 의미한다(Kristof-Brown 등, 2005).

개인-집단 적합성(P-G fit), 개인-팀 적합성(P-T fit)은 집단수준의 적합성에 해당한다. 개인-집단, 개인-팀 적합성 개념은 개인과 조직 내 집단 간의 대인적 적합성(interpersonal compatibility)에 초점을 두는 개념으로 이에 대한 연구는 조직행동 분야에서 가장 기초가 되는 연구이다(Kristof-Brown 등, 2005).

개인수준의 적합성으로는 욕구-공급 적합성(N-S fit), 수요-능력 적합성(D-A fit)으로 구성되는 개인-업무 적합성(P-J fit)과 개인-역할 적합성(P-R fit), 개인-상사 적합성(P-S fit), 개인-동료 적합성(P-C fit)이 포함되는 개인-개인 적합성(P-P fit)을 들 수 있다. 개인-업무 적합성은 개인의 능력과 직무의 요구의 일치성 또는 개인의 욕구와 직무가 공급하는 가치의 일치성으로 정의된다(Edwards, 1991). 개인-동료 적합성은 개인과 조직 내 동료, 개인-상사 적합성은 개인과 상사 간의 관계가 업무성과에 어떠한 영향을 미치는 지를 중심으로 연구된다. 특히 개인-상사 적합성은 LMX 이론에 관한 연구와 관련되어 활발하게 논의된다. 위의 분류를 표로 정리하면 <표 1>과 같다.

3) 적합성의 일반적 모드에 따른 분류

적합성 연구대상의 수준에 따른 적합성 개념 분류가 실용적이면서도 다소 기계적인 구분을 제공한다면, 적합성의 일반적 모드에 따른 분류는 개인-환경 적합성 연구에 등장하는 다양한 적합성 개념들에 대한 가장 근본적인 분류를 시도한다. Ostroff & Schulte(2007)가 제시하는 적합성의 일반적 모드는 미시 조직행동 연구와 거시 조직이론 연구를 통틀어 적합성을 대상으로 하는 모든 연구들을 구분할 수 있는 보편적인 관점을 제공하는데, 그것은 바로 상호적합성을 비교하는 두 대상이 개인의 주관적인 특성을 갖는가, 아니면 상황의 객관적 특성을 갖는가로 적합성 연구들을 구분하는 것이다. 적합성을 비교하는 두 대상이 모두 개인의 주관적 특성을 지닌다면 그 연구는 개인-개인 적합성 연구(P-P fit)로 구분된다. 하지만, 이 범주에 속하는 연구들은 앞 절에서 다룬, ‘연구대상의 수준에 따른 분류’에서 등장한 개인-개인 적합성 연구(P-P fit)보다 포괄적인 의미를 갖는다. 본 절에서 제시하는 개인-개인 적합성 연구란, 개인과 개인 간의 적합성에 관한 연구만을 의미하는 것이 아니라, 개인의 주관적 특성을 갖는 환경과 개인 사이에 존재하는 적합성에 관한 모든 연구를 통틀어 일컫는 개념이다. 개인의 주관적 특성을 갖는 환경의 대표적인 예에는 환경을 구성하는 단위(예: 팀, 조직) 안에 존재하는 개인들의 성격이나 선호, 가치관의 결합을 들 수 있다. 따라서 적합성 연구의 관심

〈표 1〉 환경의 대상 수준에 따른 적합성 분류

환경의 수준	개인-환경 적합성의 유형
조직수준	개인-조직 적합성(P-O fit): 개인-조직 가치적합성(P-O value fit) 개인-조직 문화적합성(P-O culture fit) 개인-조직 목표적합성(P-O goal fit) 개인-직업 적합성(P-V fit)
집단수준	개인-집단 적합성(P-G fit) 개인-팀 적합성(P-T fit)
개인수준	개인-업무 적합성(P-J fit): 욕구-공급 적합성(N-S fit) 수요-능력 적합성(D-A fit) 개인-역할 적합성(P-R fit) 개인-개인 적합성(P-P fit): 개인-상사 적합성(P-S fit) 개인-동료 적합성(P-C fit)

이 개인의 가치관, 성격 등과 그 개인이 속하는 집단의 다른 개인들이 갖고 있는 집단적인 가치관, 성격 등을 비교하는 것일 때, 그 연구는 본 절에서 말하는 개인-개인 적합성 연구(P-P fit)로 분류되는 것이다.

이와는 반대로, 연구의 관심이 상황의 객관적 특성을 갖는 환경요소와 개인 간의 적합성을 측정하고 분석하는 데에 있는 경우, 그러한 연구는 개인-상황 적합성 연구(P-S fit)로 분류된다. 이 종류의 적합성 연구는 개인과 환경 간의 적합성을 따진다는 측면에서 개인-개인 적합성 연구와 공통점을 가지지만, 적합성 판단의 대상이 되는 환경이 대상 집단 내의 개인들의 특성이나 선호를 통해서 결정되는 것이 아니라, 대상 집단이 처한 전략적 위치, 외부적 환경 등에 의해서 결정된다는 차이점을 갖는다. 따라서 개인-상황 적합성 연구는 개인의 특성과 개인이 속한 집단의 구조, 기술, 문화 등과 같이 상황의 객관적 특성을 반영하는 환경요소 간의 적합성을 관심대상으로 한다.

이상에서 관찰한 바와 같이, 적합성의 일반적인 모드에 따라 구분된 개인-개인 적합성 연구와 개인-상황 적합성 연구는 관심의 대상이 되는 환경을 그것이 갖는 특성에 따라 구분한다. 이러한 구분은 Pervin(1968)의 interpersonal/non-interpersonal environment

구분이나, Wapner & Demick(2000)의 interpersonal/sociocultural environment의 구분에서도 발견할 수 있다.

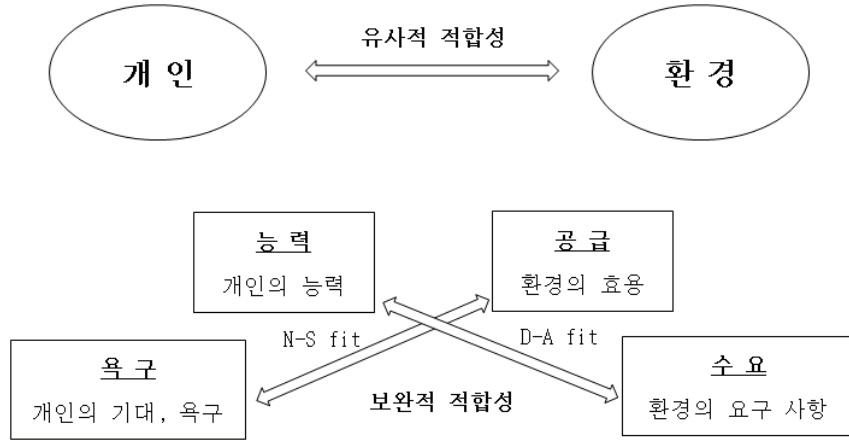
마지막으로, 적합성 연구에서 연구의 관심이 상황의 객관적 특성을 반영하는 환경요소들 사이의 적합성에 있을 때, 그러한 연구는 시스템 적합성 연구(S-S fit/system fit)로 분류된다. 이러한 형태의 연구는 엄밀히 말하면 전통적인 미시 조직행위 수준의 개인-환경 적합성 연구에 포함되는 것은 아니다. 시스템 적합성 연구는 거시 조직이론 분야에서 다양하게 연구되어온 적합성 연구의 한 형태로서, 조직을 이루는 다양한 상황적 요인들, 예를 들면 조직의 구조, 기술, 문화 등이 조직의 궁극적 목표를 향해서 조화롭게 구성되어 있을 때, 조직의 성과가 제고된다는 가정을 바탕으로 하고 있다. 따라서 이 형태의 적합성 연구는 개인과 환경 간의 적합성이 갖는 효과보다는 환경요소들 간의 적합성이 끼치는 영향에 관심을 두고 있다고 볼 수 있다.

4) 적합성의 개념화에 따른 분류

Munchinsky & Monahan(1987)에 따르면 개인-환경 적합성은 두 변수의 집합 특성 간의 공존 가능성 정도를 의미한다. 그러나 적합성을 결정하는 본질에 대해서는 완벽하게 명료하지는 않다. 이러한 개념적 모호성을 줄이기 위해 Munchinsky & Monahan(1987)은 적합성을 보완적 적합성(complementary fit)과 유사적 적합성(supplementary fit) 두 가지로 개념적으로 구분하였다.

보완적 적합성은 개인의 특성이 환경의 부족한 부분을 보완하여 보충할 때, 또는 그 반대의 경우에 발생한다. 그 종류로 욕구-공급 적합성(needs-supply fit), 수요-능력 적합성(demands-ability fit)을 들 수 있다. 욕구-공급 적합성은 개인의 입장에서 환경의 공급이 개인의 수요나 욕구에 얼마나 적합한지, 즉, 개인의 욕구나 선호를 충족시켜줄 수 있을 때 적합성이 발생한다는 것이다. 반면, 수요-능력 적합성은 환경의 입장에서 개인이 보유한 능력이 환경의 수요에 얼마나 적합한지, 즉 조직의 요구를 개인이 충족시켜줄 수 있을 때 적합성이 발생한다는 개념이다. 이 두 가지 적합성 개념은 개인-업무 적합성 연구에서 많이 연구되는데, 수요-능력 적합성은 선발/채용과 관련한 연구에서 주로 활용되고, 욕구-공급 적합성은 개인의 특성변수들에 대해 조직이 얼마나 적절한 환경을 제공해 주는지 알아보기 위해 활용된다.

유사적 적합성은 개인이 환경과 유사성이 높을 때 발생한다. 개인이 조직이나 조직



*자료원: Kristof(1996, p. 4)에서 수정·보완.

〈그림 1〉 보완적/유사적 적합성 모델

내의 다른 개인들과 유사한 특성을 가지고 있을 때 발생하게 되는 것으로, 유사한 사람들로 조직이 구성될 때 그 조직은 높은 상호적합성을 보인다는 것을 의미한다. 그 특성으로는 조직의 경우 문화, 풍토, 가치, 목표, 규범 등이 포함되며, 개인의 경우에는 가치, 목표, 성격, 태도가 포함된다(Kristof, 1996).

보완적 적합성이 개인-업무 적합성 연구에서 많이 활용된 반면, 유사적 적합성은 그 외의 적합성 연구에서 초점이 되었다. 최근 연구는 유사적 적합성도 개인의 수요나 욕구를 간접적으로 충족시키는 한 방법으로도 보고 있다(Kristof-Brown 등, 2005). 이상의 보완적/유사적 적합성의 구분 모델은 다음 〈그림 1〉과 같이 나타낼 수 있다.

Munchinsky & Monahan(1987)의 적합성의 개념화에 따른 분류는 이후 적합성 연구의 발전에 이바지하였지만, 동시에 후대의 연구자들은 초기 모델의 부족함을 지적하며, 다양한 수정 노력을 기울였다. 그 중 하나가 Harrison(2007)의 발전된 구분 모델로서, 그는 유사적 적합성을 affinity, 보완적 적합성을 interlock으로 명명하며, 기존 모델의 개선을 시도하였다. Harrison(2007)은 유사적 적합성의 supplementary라는 용어 사용을 비판하면서, 그것이 유사적 적합성 개념이 갖는 의미를 정확하고 즉각적으로 전달하지 못하며, 오히려 환경요소 또는 개인요소가 다른 하나에게 ‘부가된다’는 느낌을 전함으로써 혼란을 가져온다고 주장했다(p. 392). 이러한 바탕에서 그는 유사적 적합성의 개

념에 보다 적절한 용어로서 *affinity*를 사용해야 한다고 밝혔다. 이에 더하여, 그는 보완적 적합성을 *interlock*으로 새롭게 명명하면서, 보완적 적합성의 개념이 다른 수준에 이르러서는 유사적 적합성의 개념과 연결됨을 밝히고 있다. 예를 들어, 어떤 팀에게 빠져 있는 능력을 지닌 사람은 그 팀과 보완적 적합성을 갖게 되는데, 동시에 팀 수준에서는 팀이 그 개인을 팀원으로 받아들임으로써, 그 팀은 환경이 요구하는 다양한 능력의 이상적인 형태에 유사적 적합성을 갖게 된다. 이러한 개념적 모호성에 더하여, Harrison(2007)은 보완적 적합성의 연구를 위해서는 특정 집단에게 요구되는 특정 요소의 완벽한 상에 대한 지식이 우선되어야 함을 지적하면서, 보완적 적합성 또는 *interlock* 개념의 과학적 유의미성에 대한 의문을 제기하였다.

용어 사용 측면의 문제점을 제기한 Harrison(2007)과 달리, Ostroff & Schulte(2007)는 개념화 유형에 따른 적합성 연구 분류에 연구수준 개념을 도입하여 보다 발전된 모형을 제시하였다. 그들은 유사적 적합성과 보완적 적합성의 구분이 개념적으로 모호하고 기반이론의 측면에서도 서로 겹치는 부분이 많다는 점을 지적하면서, *composition*과 *compilation*으로 구성되는 새로운 적합성 구분을 주장하였다. 이 개념은 Kozlowski & Klein(2000)가 주장한 상위수준 구성개념의 등장 과정에 이론적 기반을 둔 것으로, 하위수준의 특성이 상위수준의 특성으로 결합되는 과정에서 나타나는, 질적으로 다른 두 가지 경로를 적합성의 개념과 연결시키고 있다. *composition*의 개념은 개인수준에서의 비슷한 특성들이 결합되어 집단수준에서도 개인수준과 본질적으로 같은 특성을 갖게 되는 과정을 의미하는 반면, *compilation*은 집단 내에서 개인수준의 차이는 존재하지만, 이 서로 다른 특성들이 결합하여 독특한 형태(*configuration*)를 만들어냄으로써 집단수준의 특성을 결정하는 과정을 말한다. 다시 말해, 이 두 개념은 상위수준의 환경특성이 하위수준의 구성요소들의 특성에 의해 결정되는 서로 다른 두 가지 방법을 보여주고 있으며, *composition*은 *supplementary fit*과, *compilation*은 *complementary fit*과 각각 관련 된다고 할 수 있다.

이러한 *composition*과 *compilation*의 구분을 기반으로 하여, Ostroff & Schulte(2007)는 기존의 적합성 연구 분류 모델에 다양한 연구수준을 도입하여 기존의 분류를 더욱 세분화하고, 다양한 형태의 적합성 연구들을 보다 명확히 분류할 수 있는 모델을 개발하였다. 먼저 종속변수가 개인수준의 변수가 되는 적합성 연구에서는, *composition*과 *compilation*의 구분 및 서로 다른 개인요소와 환경요소의 결합을 통해, 총 네 가지의 적

〈표 2〉 개인수준에서의 적합성 연구 유형

적합성 유형	적합성 판단의 대상	적합성의 의미	이론적 배경
P-P composition (Pure form of supplementary fit)	집단구성원들이 공유하는 서로 유사한 특성(의 결합) (예: 성격, 가치 등)	개인의 특성이 집단 내 다른 구성원(들)의 (집단적) 특성과 유사할 때 적합성이 존재	- similarity-attraction paradigm - social categorization/identification theory - self-verification theory
Social P-S fit	개인들 특성의 결합으로 환원할 수 없는, 개인들 간의 상호작용을 통해 형성되는 상위수준의 사회심리적 구성개념(예: 문화, climate)	개인의 특성과 개인이 속한 환경의 사회심리적 특성이 유사할 때 적합성이 존재	- social context theory - similarity perspective - need-fulfillment theory
Structural P-S fit	개인들의 특성이나 상호작용의 결과와는 관계없는 구조적-기술적 환경(예: 과업 특성, 보상체계, 팀구조 등)	개인의 특성과 환경의 구조적-기술적 특성이 유사할 때 적합성이 존재	- ability-demand perspective - need perspective - goals and reinforcement perspective
P-P compilation (Complementary fit)	집단 구성원들의 서로 다른 특성이 이루는 독특한 형태 (configurational pattern)	개인의 특성이 환경이 요구하는 다양성의 패턴에 부합하면(즉, 환경의 부족함을 채울 수 있으면) 적합성이 존재	

합성 연구유형이 제시되었다. 이들의 속성과 각각의 이론적 배경은 다음의 〈표 2〉에 정리되어 있다.

Ostroff & Schulte(2007)의 분류에서 개인수준보다 상위수준의, 즉 집단 및 조직수준의 종속변수를 사용하는 적합성 연구는 개인수준의 적합성 연구와는 또 다른 형태의 분류를 따르게 된다. 집단 또는 조직수준의 결과변수와 적합성 간의 관계를 밝히기 위해서는, 먼저 상위수준에서의 개인요소(P-E 중 P construct)를 구성하는 것이 요구되는데, 상위수준의 개인요소는 P homogeneous와 P profile로 구성된다. P homogeneous는 집단 또는 조직이 공유하는 특성을 의미하며, 이러한 특성은 구성원들이 ASA, social P-S fit, structural P-S fit 등의 과정을 통해 서로 비슷한 특성을 갖게 됨으로써 나타난다. 이 구성개념은 개인수준 분석에서 환경요소를 나타내었지만 상위수준 분석에서는 개인요

〈표 3〉 집단/조직수준에서의 적합성 연구유형

적합성 유형	적합성 판단의 대상	적합성 의미
Person similarity	P homogeneous	집단(조직) 내의 동질성이 집단(조직) 집단의 적합성으로 인식되어 집단수준의 결과변수에 영향을 미침.
Person compilation	P profile	집단(조직) 내 다양성이 이루는 독특한 형태가 집단의 적합성으로 해석되고 집단(조직) 수준의 결과변수에 영향을 미침.
S-S (system) compilation	Situation factors	집단(조직)이 처한 상황(환경)요소들이 서로 보완적이거나 잘 조화될 때 적합성이 존재
Compositional social P-S and structural P-S fit	P homogeneous + Situational factors	집단(조직) 구성원이 공유하는 집단적 특성과 사회적, 구조적 상황요소가 서로 유사하거나 보완적일 때 적합성이 존재
Compilation social P-S and structural P-S fit	P compilation + Situational factors	집단(조직) 구성원들의 다양한 특성들이 이루는 독특한 형태와 사회적, 구조적 상황요소가 서로 유사하거나 보완적일 때 적합성이 존재

소로 사용되는 것이다. P profile은 집단 내에 존재하는 개인들 간의 다양성이 만들어내는 하나의 독특한 형태를 말하며, 이러한 형태는 개인수준의 P-P compilation이나, structural P-S fit에 의해서 형성된다. P profile 역시 P homogeneous와 마찬가지로, 집단/조직수준의 분석에서는 개인요소를 나타내는 구성개념으로 사용된다.

이러한 상위수준의 개인요소를 바탕으로 이것이 환경요소와 다양한 방법으로 결합됨으로써 만들어내는 상위수준의 적합성 유형을 표로 나타내면 〈표 3〉과 같다.

III. 개인-환경 적합성의 측정 및 분석

1. 적합성 연구모형의 유형

개인-환경 적합성에 관한 연구는 크게 두 가지로 나눌 수 있다. 적합성을 모형의 종속변수로 고려하여 적합성에 영향을 미치는 요인들을 판별해내는 연구와 적합성을 모형의 독립변수로 취급하여 적합성이 결과변수에 미치는 영향을 분석하는 연구가 그것

이다(Chatman, 1989). 적합성을 종속변수로 고려하는 대표적인 연구로는 Chatman (1991)의 연구를 들 수 있다(모형에서는 적합성을 매개변수로 취급). Chatman(1991)은 선발과정에서 입사 전의 개인들이 직원들과 보낸 시간과 성취욕이 높을수록, 입사 후의 개인들의 사회화 과정에서 사회 활동과 멘토와의 관계가 높을수록 개인-조직 적합성에 유의한 영향을 미치는 것을 실증하였다.

그러나 대부분의 개인-환경 적합성 연구는 적합성을 독립변수로 보고 결과변수에 미치는 영향에 관한 연구에 집중되어 있다. 이런 연구에서 주로 다루어지는 결과변수는 직무만족, 조직몰입 등 개인수준의 행동변수 또는 태도변수와 성과 등의 조직수준의 변수이다. Kristof-Brown 등(2005)은 환경의 정의에 따라 나눈 네 가지 개인-환경 적합성, 개인-업무 적합성, 개인-조직 적합성, 개인-집단 적합성, 개인-상사 적합성에 대한 실증 연구들을 종합하여 각 적합성과 여러 결과변수들의 관계를 분석하는 meta-analysis를 수행하였다. Kristof-Brown 등(2005)은 이 연구에서 기존 적합성 연구의 다양한 결과변수들을 개인수준에서의 입사 전 결과변수(pre-entry outcome; applicant attraction, job acceptance, intent to hire, job offer)와 입사 후 결과변수(post-entry outcome; attitudes, withdrawal behaviors, strain, performance, tenure)로 구분하여 여러 종류의 적합성이 다양한 결과변수에 유의한 영향을 미치는 것을 확인하였다.

또한 이 연구에서 주목할 만한 점은, 독립변수로서의 적합성과 종속변수로서의 결과 간의 관계에서 개념화 수준, 조작화 수준, 측정방법, 연구설계 등이 조절변수로 작용함을 검정하였다는 것이다(Kristof-Brown 등, 2005). 여러 연구에서 적합성이 개념화되고 측정되고 분석되는데 있어서 다양성이 존재하는데 이 같은 차이가 적합성과 결과변수에 조절효과가 있다는 사실은 적합성 연구에 있어서 개념화 수준과 측정방법과 분석방법들을 엄밀하게 구분하는 것이 중요함을 시사한다.

2. 적합성의 측정

본 절에서는 적합성의 측정과 관련된 다양한 이슈들을 연구설계의 절차에 따라 소개하고, 이들에 따라 적합성 연구가 어떻게 분류되는지를 밝힌다. 적합성 연구에 대한 연구주제가 결정되면 그에 따라서 먼저 적합성 측정의 대상이 되는 요소들의 수가 결정되어야 한다. 이어서 연구자는 적합성 측정의 방법, 측정 원천의 수를 결정해야 할 것이

고, 마지막으로 적합성 측정 시에 고려해야 할 표본추출과 측정시기에 대한 고려가 이루어져야 할 것이다. 본 절에서는 이상의 연구설계 과정에 따라 적합성 측정에 관한 여러 이슈들이 차례대로 다루어진다.

1) 측정요소의 수

적합성 연구의 시작은 연구자의 연구의도와 관심에 따라 적합성 여부를 비교하고자 하는 요소의 수를 결정하는 것에서 시작한다. 비교되는 개인과 환경의 요소가 다수인 경우, 해당 연구는 다속성 접근법(multiattribute approach)을 따르게 되고, 개인과 환경의 단일한 요소를 비교할 경우에는 단일속성 접근법(uniattribute approach)을 따른다고 할 수 있다.

다속성 접근법은 개인과 환경의 정확한 비교를 위해서는 하나의 요소가 아닌 다양한 요소의 결합을 통해 개인과 환경이 이루는 전체(whole) 간의 적합성을 관찰해야 한다는 철학에 기반하고 있다. Harrison(2007)에 따르면, profile 비교나 군집분석이 다속성 연구에 적합한 분석방법이 된다. profile 비교법은 개인과 환경의 다양한 속성들이 결합되어 이루는 profile 간의 상관관계를 통해 개인-환경 적합성을 결정하는 방식을 따르고, 군집분석은 다양한 변수들을 동시에 고려하도록 할 뿐만 아니라 정성적, 비선형적 관계도 규명할 수 있도록 해준다(Caldwell, Chatman, & O'Reilly, 2007). 하지만 이러한 다속성 접근법은 개인-환경 적합성을 이루는 결정적인 요인이 무엇인가는 규명하지 못함으로써 보다 구체적인 이론의 개발을 어렵게 하고 연구의 실용성을 감소시키는 단점을 갖는다. 단일속성 접근법은 개인과 환경의 단일한 요소간 적합성을 규명함으로써 이런 단점들을 보완한다.

단일속성 접근법에 적절한 분석방법은 다항회귀식을 이용한 반응표면분석법(response-surface method)이나 이질성 척도(heterogeneity measure)를 들 수 있다. 반응표면분석법은 하나의 개인-환경 요소가 갖는 각각의 크기에 따른 종속변수의 변화를 관찰할 수 있게 함으로써, “작은 것에 대하여 많이 알도록” 해주며(Harrison, 2007, p. 401), 이질성 척도는 다른 개인들로 구성된 환경과 개인 간의 단일요소에 대한 적합성이 갖는 효과를 관찰하는 데에 적절하다.

적합성 연구자는 자신의 연구주제와 관심에 따라 이상 설명한 두 가지 접근법 중 하나를 택하게 되며 그에 따라서 적합성 연구의 성격도 달라지게 된다. 각각의 접근법에

적절한 분석방법은 ‘적합성의 분석’ 부분에서 보다 자세히 설명된다.

2) 적합성 측정의 방법: 직접측정과 간접측정

적합성 측정을 위한 측정요소의 수를 결정한 뒤, 그 다음 과정은 대상이 되는 개인과 환경의 요소를 측정하는 방법을 결정하는 것이 된다. 적합성 측정방법을 구분하는 대표적인 기준으로 사용되는 것으로 개인과 환경 측정방법의 분리 여부를 들 수 있다. 환경을 인지하는 주체 내에 적합성에 대한 인식이 내재해 있다는 가정을 바탕으로 개인과 환경의 적합성을 하나의 방법(항목)을 통해 측정하는 경우를 직접측정(direct measures) 방법이라 하고, 개인과 환경을 각각 측정하여 두 측정치를 비교하는 방법을 간접측정(indirect measures) 방법이라고 한다(Kristof, 1996).

먼저, 직접측정 방법은 개인-환경 중 개인에게 자신과 자신의 주변 환경과의 적합성에 대한 인식을 직접적으로 질문하는 것으로서, 개인-환경의 적합성을 개인의 인식에 근거한 평가를 통해 측정하는 방법이다. 예를 들면, “당신의 가치와 당신이 속한 조직의 가치가 얼마나 적합하다고 생각하는가?”와 같은 질문으로 개인-환경 적합성을 측정하는 것이 바로 직접측정 방법이다. Edwards, Cable, Williamson, Lambert, & Shipp (2006)은 개인-환경 적합성에 대한 현상학적 접근을 통해, 이러한 직접측정 방법을 다시 두 가지로 구분하였다. 먼저, 분자적 접근(molecular approach)은 응답자 개인에게 개인과 환경의 차이를 인식하는 정도를 직접적으로 질문하는 접근방식을 말한다. 개인의 직무에 대한 보상이 개인의 요구와 얼마나 차이가 나는가 하는 것을 측정하는 것이 그 예라고 할 수 있다. 반면, 통합적 접근(molar approach)은 개인과 환경 간의 일치 또는 비슷한 정도를 각각에 대한 개인의 인식을 통해 측정하는 접근방식이다. 분자적 접근과 통합적 접근 사이의 가장 큰 차이점은 개인과 환경 간의 차이가 갖는 방향성을 인식하는가 여부이다. 분자적 접근은 개인과 환경에 대한 인식을 개인의 인지 속에서 하나로 결합시키면서도 그 차이가 갖는 방향성은 유지하는 반면, 통합적 접근은 이러한 차이의 방향성을 고려하지 않는 접근방법이다.

직접측정 방법이 지금까지의 적합성 연구에서 가장 많이 사용되어 온 측정방법임에도 불구하고, 이 측정방법의 문제점에 대한 지적은 끊임없이 제기되어왔다. 이러한 지적들을 종합한 Edwards(1994)의 정리에 따르면, 직접측정 방법은 크게 다음과 같은 네 가지 문제점에 노출되어 있다. 먼저, 직접측정 방법을 사용할 경우, 개인의 인지과정 속

에서 적합성 인식에 관한 개인과 환경의 영향이 혼합되어, 결과변수에 대한 개인과 환경 각각의 영향을 분리하여 분석할 수 없으며 둘째로, 직접측정 방법은 질문 자체가 측정하고자 하는 개념을 정확하고 자세히 묘사하지 않는 한, 개인과 환경의 정확히 같은 측면이 서로 비교되었음을 보장할 수 없다. 셋째로, 직접측정 방법은 개인과 환경이 적합성 인식에 대칭적인 영향을 미칠 것이라고 가정하고 있지만, 그러한 가정을 증명할 수 있을만한 방법은 없고, 마지막으로 개인-환경 적합성이 한 명의 응답원에 의해 측정되고 이어 결과변수까지 같은 응답원에 의해 측정되는 경우, 동일방법편의를 피할 수 없다.

이상과 같은 지적에도 불구하고, 직접측정 방법의 이점 또한 많이 지적되고 있다. Kristof(1996)는 개인과 환경 간의 적합성에 대한 인식은 실질적으로 개인의 태도에 가까운 특성을 지니기 때문에, 직접측정을 통해 얻어진 적합성 정도는 객관적인 비교를 통해 얻어진 실제 적합도보다 태도 측면의 결과변수에는 더 큰 영향을 미칠 것으로 보았다. 이러한 생각은 Vancouver, Millsap, & Peters(1994)의 연구에서도 드러나는데, 그들은 대부분 태도 측면의 결과변수를 관찰한 자신들의 연구 특성상, 개인과 환경을 따로 측정하여 비교하는 간접측정 방법보다 개인에게 환경과의 적합성 여부를 묻는 직접측정 방법이 더 강력한 예측요인이 될 수 있을 것이라고 주장하고 있다. 또한, Cable & Judge(1996)는 실증적으로 이러한 관계를 증명하였는데, 그들의 연구결과에 따르면 구직자와 직장 간의 적합성에 대한 평가자의 인식이 구직자들에 대한 평가결과에 강한 영향을 미친 반면, 간접적으로 측정된 실제 적합성 정도는 평가결과와 유의한 상관관계를 갖지 않았다.

이러한 특성을 갖는 직접측정에 비하여 간접측정 방법은 개인에 대한 평가와 환경에 대한 평가점수를 분리하여 측정하고, 이 측정치 간의 차이점수를 이용하거나 다항회귀 분석 등의 방법을 통해 개인과 환경 사이에 존재하는 실제적인 적합성을 측정한다. 이 방법은 개인과 환경 간의 적합성 자체를 응답자의 인식을 통해 측정하지 않고, 각각을 측정하여 연구자가 그들 간의 적합성을 따져본다는 점에서 보다 객관적인 적합성 측정 방법이 된다고 하겠다. Harrison(2007)은 개인 또는 환경에 대한 개인의 인식 자체는 고전적 측정이론인 진점수 이론의 적용이 가능하여 개인의 인식을 통해 참값을 측정해낼 수 있지만, 적합성 자체는 그렇지 않음을 지적하며, 간접측정이 보다 과학적이고 더 나은 측정방법임을 주장하였다. 그는 이에 더하여, 직접/간접 측정이라는 용어 자체에 직

접촉점이 마치 더 나은 것처럼 여겨지는 어감이 담겨 있으므로, 이 대신에 인식된 적합성(perceived fit)과 실제 적합성(actual fit)이라는 용어가 사용되어야 할 것이라고 밝히고 있다.

3) 적합성 측정의 원천: 주관적 측정과 객관적 측정

개인과 환경의 측정을 간접측정 방법을 통해 분리하여 측정할 때, 다음으로 문제가 되는 것은 개인과 환경에 대한 평가를 하나의 응답원을 통해 얻어낼 것인가 아니면 분리된 응답원을 통해 측정할 것인가이다. 개인과 환경에 대한 평가가 모두 한 명의 응답원에 의해 이루어질 경우, 즉 환경에 대한 평가가 주로 개인의 주관적인 인식에 의해 결정될 경우, 이를 주관적 측정 또는 개인수준 간접측정이라고 부른다(Kristof, 1996). 이 방법은 하나의 응답원인 개인에게 자신에 대한 평가와 환경에 대한 평가를 모두 얻어내어 이 두 점수 간의 적합성을 연구자가 계산하는 방법으로서, Edwards 등(2006)은 앞서도 언급한 개인-환경 적합성에 대한 현상학적 접근에서 이 방법을 atomistic approach로 명명한 바 있다. 이와는 다르게, 두 대상에 대한 평가가 서로 다른 응답원으로부터 얻어질 경우 이는 객관적 측정 또는 교차수준 간접측정이라 불린다(Kristof, 1996). 예를 들어, 개인의 가치는 개인 자신의 응답을 통해 측정하고, 조직의 가치는 조직원들의 응답을 종합하여 측정할 경우, 개인과 환경에 대한 평가가 서로 다른 주체에 의해 이루어지게 된다. 이렇게 얻어진 두 점수의 적합성을 연구자가 살펴보는 것이 바로 객관적 측정 또는 교차수준 간접측정 방법인 것이다.

Kristof(1996)는 이러한 방법과 관련하여, 개인과 비교되는 환경의 구성요소가 집단이나 조직수준의 대상인 경우 발생할 수 있는 측정수준의 문제를 언급하였다. 그는 먼저 환경의 요소를 이루는 대상을 측정 가능한 방식에 따라 두 가지로 분류하였는데, 하나는 객관적으로 측정할 수 있는 변수이고(예, 조직의 보상제도), 다른 하나는 객관적으로 측정이 불가능한 변수이다(예, 조직의 가치). 연구자의 관심대상이 후자인 경우에는 조직에게 직접 설문을 하여 그 개념을 측정할 수가 없으므로, 가능한 대안 중 하나로 조직원들의 응답을 결합하여 조직수준의 값을 뽑아내는 방식을 생각할 수 있다. 이러한 방식을 사용하는 경우에 바로 Kristof(1996)가 예측한 문제가 발생할 수 있는데, 그는 개인의 평가들을 결합하여 조직수준의 가치를 구할 때에는 결합하고자 하는 단위 내에 충분한 유사성이 존재하여야 하며 그렇지 않은 경우에, 실제로는 존재하지 않는 값과

〈표 4〉 개인-환경 적합성 측정방법

구 분		개인-환경의 분리측정 여부		
		분리하지 않음	분리	
측정 응답원	동일 응답원	직접측정, 인식된 적합성 (Molecular/Molar)	간접측정, 실제 적합성	주관적 측정/개인수준 간접측정 (Atomistic)
	분리된 응답원	-		교차수준 간접측정 (객관적 환경측정/주관적 환경측정)

개인의 특성을 비교하는 우를 범할 수 있다고 지적한다. 요약하자면, 개인과 환경의 특성이 다른 응답원을 통해 측정되고, 환경의 특성이 그 자체로 측정될 수 없고 하위단위의 측정치를 결합해야만 구할 수 있는 경우, 이 하위단위의 측정치들이 서로 충분한 유사성을 갖고 있을 때에만 그들의 결합치가 상위단위의 특성을 대표하는 성질을 가질 수 있다는 것이다.

이상 소개한 개인-환경 적합성에 대한 측정방법들을 표로 정리하면 〈표 4〉와 같이 나타낼 수 있다.

3. 적합성의 분석

앞서 살펴본 바와 같이 개인-환경의 적합성 측정 방법에는 크게 직접측정 방법과 간접측정 방법이 있다. 직접측정 방법의 경우, 적합성에 대한 평가가 하나의 변수로 나타나기 때문에 적합성의 분석은 이 변수와 결과변수 간의 관계를 살펴보는 것으로 비교적 간단하게 해결된다. 그러나 간접측정 방법의 경우, 적합성에 대한 평가가 개인, 환경에 대한 각각의 평가를 담은 두 개의 변수로 이루어지기 때문에 그 분석에 여러 가지 방법들이 사용되게 된다. 그 대표적 방법들이 아래에 설명하게 될 차이점수, profile 상관관계, 곱하기 항(interaction term), 다항회귀분석 등이다.

1) 차이점수를 이용한 분석

먼저, 지금까지의 적합성 연구에서 간접측정 결과를 분석하는 데에 가장 흔하게 사용되어 온 방법은 개인 및 환경에 대한 평가의 차이 점수를 활용하는 방법이다. 이 방법

은 개인 평가와 환경평가 간의 일반적인 차이(algebraic difference; $P-E$), 절대값 차이(absolute difference; $|P-E|$), 차이의 제곱(squared difference; $(P-E)^2$), 유클리드 거리(Euclidean distance; $\sqrt{\sum(P_i - E_i)^2/n}$) 등을 구하여 두 개의 변수를 하나로 줄여 결과변수와의 관계를 관찰하는 방법이다. 이 차이점수를 이용하는 방법이 보다 확장되면 집단 다양성 연구의 방법론과도 깊은 연관을 갖는데, Harrison & Sin(2007)은 개인과 환경 간의 적합성을 분석하는 데에 집단 다양성 연구의 여러 지표들을 활용하는 것이 유용함을 밝히고 있다. 즉, 집단 다양성을 나타내는 지표들을 개인과 집단, 또는 개인과 개인 간 부적합성을 나타내는 지표로 활용하는 것이다. 이들은 특히, 개인과 집단 사이의 부적합성을 연구할 경우, 표준편차 점수(standard deviation; $\sqrt{\sum(P - E_{mean})^2/n}$)를 활용하는 것이 적절하고, 개인과 개인 간의 부적합성이 연구 대상인 경우, 유클리드 거리를 이용해 분석하는 것이 적절함을 밝히고 있다.

이 방법은 많은 연구자들이 손쉽게 사용할 수 있다는 장점에 따라 다수의 연구에서 사용되어 왔지만, 단점 또한 많은 측면에서 지적되어 왔다(Edwards, 1994). 이 방법의 대표적인 문제점을 소개하자면, 우선 이 방법에 의해 구해진 적합성 정도는 그 해석과정에서의 모호함을 피할 수 없다. 개인과 환경의 점수 간 차이를 통해 적합성을 구하는 과정에는 동질적인 분산을 갖는 두 변수 간의 방향의 차이가 반영된다는 암묵적 가정이 내재되어 있지만, 현실적으로 개인 및 환경 각각에 대한 변수가 비슷한 분산을 가진다는 것은 검증되지 않고, 결과적으로 차이점수는 개인과 환경 중 분산이 큰 쪽에 따라 결정되기 마련이다. 이와 관련하여 차이점수 분석방법이 갖는 두 번째 문제점은 결과적으로 얻어진 적합성 정도에 개인과 환경의 상대적인 공헌이 드러나지 않는다는 점이다. 두 점수 간의 단순한 차이만으로 계산된 적합성은 개인과 환경 중 어느 하나에 의해서만 결정될 위험이 크나, 이러한 사실은 분석의 과정에서 무시된다. 이에 더하여, 차이점수 분석방법은 정보의 손실 또한 가져온다. 개인과 환경 점수 각각이 그 차이를 통해 단지 하나의 점수로 축소되기 때문에 원래 각 요소에 대한 평가가 가지고 있던 정보는 분석과정에서 고려되지 않는다. 마지막으로, 차이점수를 구하는 계산과정은 개인과 환경의 두 변수가 가지는 계수값에 강제적인 제약을 부여하게 된다(박원우·고수경, 2006). 차이점수로 계산된 적합성과 결과변수 간의 관계를 통계적으로 검증하는 과정은 개인과 환경변수 각각의 계수들에 부여된 강제적 제약을 타당하다고 받아들이는 것을 의미하므로 이 또한 문제의 소지가 된다. 다음의 예를 통해 이 문제점을 더욱 쉽게 이

해할 수 있을 것이다.

$$Z = b_0 + b_1(P - E)^2 + e \quad (1)$$

$$Z = b_0 + b_1P^2 - 2b_1PE + b_1E^2 + e \quad (2)$$

식 (1)은 개인(P)과 환경(E) 점수의 차이 제곱을 통해 결과변수(Z) 값을 예측하는 회귀식을 나타낸다(e 는 오차항을 의미한다). 그리고 식 (1)을 전개하여 얻은 것이 식 (2)이다. 식 (2)에서 볼 수 있듯이 개인과 환경의 적합성은 개인점수와 환경점수 각각의 제곱항과 둘의 곱하기 항을 통해 결정되는데, 이들의 계수에 존재하는 강제적 제약조건은 제약조건을 없앤 일반식인 식 (3)과의 비교를 통해 쉽게 발견할 수 있다.

$$Z = b_0 + b_1P + b_2E + b_3P^2 + b_4PE + b_5E^2 + e \quad (3)$$

식 (2)와 (3)을 비교해보면, 차이의 제곱 값으로 적합성을 계산할 경우, i) P^2 과 E^2 의 계수는 같고, ii) P 와 E 의 계수는 0이며, iii) PE 의 계수는 P^2 계수의 -2배여야 한다는 강제적 제약조건이 생기게 된다. 따라서, 차이값을 통해 적합성을 구하는 방법은 개인과 환경에 대한 평가점수에 특정한 관계를 인위적이고 강제적으로 부여하는 결과를 낳게 되는 것이므로, 개인과 환경 간 적합성이 결과변수에 갖는 영향을 정확히 표현하지는 못한다는 문제점을 가진다.

2) 곱하기 항을 이용한 분석

개인-환경에 대하여 각각 이루어진 평가를 조작하여 적합성을 계산하는 또 다른 방법은 개인과 환경점수의 곱하기 항을 통해 결과변수를 예측하는 방법이다. 이 방법은 일종의 조절효과를 관찰하는 것인데, 개인 또는 환경 중 하나가 결과변수에 미치는 영향이 다른 하나의 강도에 의해 조절된다는 논리에 근거하고 있다(Kristof, 1996). 이 방법을 사용하는 학자들은 차이점수에 적합한 자료는 곱하기 항을 활용한 분석에도 적합하다는 Cronbach(1958)의 서술을 사용근거로 흔히 내세우고 있다(Kristof, 1996에서 재인용).

그러나 이러한 주장에 대하여 Edwards는 2001년 논문을 통해 곱하기 항을 활용한 분석이 모든 종류의 자료에 일괄적으로 적용될 수는 없다고 지적한다. 그에 따르면, 변수의 성격 상 상사와 부하, 여성과 남성처럼 이분할 수 있는 변수들 간 적합성을 따질 때에는 한 변수의 다른 변수에 대한 조절효과를 관찰하는 방식이 설득력을 가질 수 있지만, 적합성 계산의 대상이 되는 두 변수가 모두 연속변수인 경우에는 곱하기 항이 적합성을 계산하는 척도가 될 수 없다. 그의 이러한 설명은 곱하기 항이 들어간 회귀식과 차이의 절대값으로 결과변수를 예측하는 회귀식의 비교를 통해 잘 드러난다.

$$Z = b_0 + b_1P + b_2E + b_3PE + e \quad (4)$$

$$Z = b_0 + b_1|P - E| + e \quad (5)$$

위의 식 (4)는 곱하기 항을 활용해 적합성을 계산하여 결과변수를 예측하는 회귀식의 예이다. 식 (5)는 개인과 환경점수 간의 절대값 차를 통해 결과변수를 예측하는 경우를 나타내고 있다. 식 (5)를 조작 가능하도록 변형하면 다음의 식 (6)과 같다.

$$Z = b_0 + b_1(1 - 2W)(P - E) + e \quad (6)$$

식 (6)은 0 또는 1의 값을 갖는 W 를 통해 식 (5)를 다시 표현하고 있다. $(P - E)$ 가 양수의 값을 가질 경우, W 는 0의 값을 갖게 되고, $(P - E)$ 가 음수일 경우 W 는 1의 값을 갖는다. 이 식을 전개하여 제약조건을 제거한 식 (7)과 식 (4)를 비교해보면 곱하기 항이 적합성을 바르게 나타낼 수 없음을 알 수 있다.

$$Z = b_0 + b_1P + b_2E + b_3W + b_4PW + b_5EW + e \quad (7)$$

이와 같이 P 와 E 의 차이의 절대값을 활용한 식 (7)은 P 값이 E 값보다 큰 경우와 작은 경우를 구분하여 결과변수에 대한 영향을 예측할 수 있는 반면, 곱하기 항으로 적합성을 측정하는 식 (4)는 P 와 E 의 상대적 크기에 따라 결정되는 W 값의 효과를 전혀 반영할 수 없고, 따라서 개인과 환경점수가 모두 연속변수인 경우, 적합성이 결과변수에 갖는

영향을 정확히 나타낼 수 없다.

3) profile 상관관계를 이용한 분석

다음으로 소개되는 방법은 개인과 환경의 여러 측면을 각각 평가한 profile 간의 관계를 이용해 적합성을 분석하는 방법이다. 이 방법은 개인과 환경을 다방면에서 평가한 profile 결과가 비슷한 모양을 갖는 경우에 두 요소 간 적합성이 존재한다고 상정하는 방식이다(Kristof, 1996). 이 방법은 앞서 밝힌 바와 같이, 개인과 환경의 한 가지 측면만이 아니라, 다양한 측면 간 비교를 가능하게 한다는 점에서 강점을 갖는다. 이 뿐만 아니라, 이 방법은 다양한 차원에서의 개인-환경 간 적합성을 하나의 지표로 나타내준다는 장점도 갖는다(Ostroff 등, 2007). Profile 비교 방법은 Q-sort 방법을 따른다. O'Reilly 등(1991)의 개인과 조직문화 간 적합성에 관한 연구에서 사용한 Q-sort 방법의 예를 들면, 개인 또는 조직문화에 대한 평가자는 자신에게 주어진 54개의 항목들을 개인 또는 조직의 특성을 가장 잘 표현하는 것부터 가장 관계없는 것까지 9개의 범주에 정해진 숫자만큼 할당하고, 개인과 조직문화에 관하여 이 할당된 결과들 간 상관관계를 통해 개인-환경의 적합성을 측정하고 있다.

이 방법은 차이점수를 이용한 분석방법과 직접적인 연관은 없지만 그 분석 과정의 유사성으로 인하여 비슷한 문제점들에 노출되어 있다(Edwards, 1994). 이 방법 또한 개인과 환경의 서로 다른 평가들을 하나의 대표되는 점수로 결합시키는 과정을 겪기 때문에 차이점수가 갖는 문제들과 같이 해석상의 모호성이 수반되고 각 구성요소의 상대적인 영향을 평가할 수 없으며, 정보의 손실이 발생한다. 이에 더하여, 이 방법이 갖고 있는 문제점은 개인 profile과 환경 profile 간의 분포 모양의 유사성만 반영할 뿐, 둘 간의 절대적인 차이는 간과하게 된다는 점이다. 그리하여, 절대적인 크기 측면에서 큰 차이가 나는 profile들이라 할지라도 둘의 모양이 비슷하면 profile correlation의 값은 커지고, 절대적 크기 측면에서 차이가 적더라도 둘의 분포가 상이하면 profile correlation의 크기가 작아지게 되어, 적합성의 실제측면을 정확히 포착하지 못하게 된다.

4) 카테고리 일치를 이용한 분석

다음으로 소개되는 방법은 카테고리 일치를 이용한 분석으로 주로 개인-직무 적합성 연구에서 사용되는 방법이다(Spokane, 1985). 개인-직무 적합성에 대한 연구들이 적합

성 정도를 알기 위하여 가장 많이 사용하는 방법은 ‘차이방법’이다. 그러나 개인과 직무를 카테고리화 하여 둘을 비교하거나 그 일치정도에 대한 점수를 매기는 방법도 많이 사용된다. 차이 점수를 활용하는 방법이 앞서 언급한 것같이 여러 가지 방법론상의 문제점이 있다는 점에서 카테고리 방법은 이러한 문제점들로부터 상대적으로 자유롭고, 개인-직무 적합성 연구에서 개인의 요구와 직무의 공급 간의 적합성을 측정하기 위한 효과적인 방법을 제공하고 있다(Holland, 1985)

5) 다항다차회귀식을 이용한 분석

이상에 제시된 개인-환경 적합성 분석방법의 한계를 극복하기 위해 Edwards & Parry (1993), Edwards(1994)에서 제시된 방법이 다항다차회귀식을 활용한 적합성 분석방법이다. 이 방법은 다음의 식 (8)과 같은 일반적 형태의 다항다차회귀식을 통해 개인과 환경에 대한 개별적인 평가가 만들어내는 적합성의 결과변수에 대한 효과를 반응표면분석방법(response surface methodology)을 통해 관찰한다.

$$Z = b_0 + b_1P + b_2E + b_3P^2 + b_4PE + b_5E^2 + e \quad (8)$$

먼저, 다항다차회귀식을 이용한 분석은 2차원의 면이 아닌 3차원의 공간에 개인 및 환경의 두 변수와 결과변수를 함께 나타냄으로써, 개인 및 환경 점수의 개별적 영향을 관찰할 수 있게 하여 해석의 모호성과 정보의 손실 문제를 해결한다. 또한, 개인과 환경 점수의 2차항을 식에 포함시킴으로써, 차이점수 제곱을 활용한 분석이 갖는 특성을 보존하여 개인과 환경의 영향이 결과변수에 갖는 비선형 관계를 나타낼 수 있다. 그리고 개인과 환경점수의 1차항이 갖는 영향도 결과변수의 예측에 포함시켜 차이점수 절대값을 활용한 분석이 나타낼 수 있는 갑작스러운 기울기의 변화도 표현할 수 있게 된다.

그러나 기존의 방법들이 가진 문제점을 보완한 이 방법 또한 그 자체의 단점들로부터 자유로울 수는 없는데, Kristof(1996)는 다항다차회귀식을 이용한 분석방법이 갖는 문제점을 다음과 같이 정리하고 있다. 먼저, 이 방법은 개인과 환경점수의 일차항과 이차항, 곱하기 항까지 모두 하나의 회귀식에 포함함으로써 일차항과 이차항 간, 그리고 두 일차항들과 곱하기 항 간에 존재할 수 있는 다중공선성의 문제를 내포하고 있다. 둘째로, 이 방식을 도출해낸 Edwards의 실증적 분석방법은 각각의 검증과정에서 발생하

는 높은 자유도로 인해 자료의 수와 통계적 검증력에 깊이 의존할 수밖에 없다. 셋째로, 이 방법은 복잡한 조절효과를 관찰하는 모형이나 dummy 변수를 이용한 분석에는 사용할 수가 없다. dummy 변수를 사용하는 경우 0의 값을 갖는 변수의 제공항은 항상 0의 값을 갖게 될 것이고, 1의 값을 갖는 변수의 제공항은 1의 값을 가질 수밖에 없기 때문이다. 이에 더하여, 다항다차회귀식에 대하여 지적되는 개념적인 문제점은 회귀식에 포함되는 이차항의 값들이 실제적 의미를 갖지 못한다는 점이다. 개인과 환경의 가치 간 적합성을 연구할 때, 개인의 가치평가의 제공값은 실제적 의미를 갖는 값이 아니기 때문이다. 이에 더하여, 다항다차회귀식은 오직 연구의 대상이 되는 개인과 환경의 요소가 하나일 때에만 활용 가능하고 개인과 환경의 여러 차원 간 적합성 관찰에는 부적절하다는 제한점을 가지고 있다(Harrison, 2007).

이상 살펴본 개인-환경 적합성의 간접측정 시 분석방법들은 각각 장점과 단점을 동시에 지니고 있다. 따라서 대다수의 적합성 연구자들은 가능한 한, 이 두 가지 방법을 병행하여 분석에 활용할 것을 권장하고 있다.

IV. 개인-환경 적합성에 대한 기존연구의 문제점과 해결방안

본 절에서는 앞 절의 기존 적합성 연구에 대한 포괄적인 설명을 바탕으로 지금까지의 개인-환경 적합성 연구들이 갖는 문제점들과 그것을 해결하기 위한 방안들을 제시한다. 본 연구에서는 크게 두 가지 문제점을 지적하고 있는데, 첫째는 여러 수준을 고려한 적합성 연구가 이루어지지 못했다는 점이고, 둘째는 유사적 적합성 개념이 보다 상세한 하부 개념들로 나누어져야 한다는 점이다.

1. 다수준 적합성의 분석

Munchinsky & Monahan(1987)이 개념화 유형에 따른 적합성 연구 분류 모델을 제시한 이후, 많은 연구자들의 다양한 개선 노력과 함께, 적합성 개념의 정의와 적합성 연구의 분류 측면에서 많은 진전이 있어왔으나, 현재의 적합성 연구 또한 여전히 여러 한계점들을 갖고 있다. 그 중 본 연구에서 지적하고자 하는 바는 개념의 본질적인 특성 상,

적합성은 여러 수준에 걸쳐 서로 다른 형태로 존재하며, 동시에 같은 결과변수에 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고, 기존의 연구들은 단일한 수준에서 한 가지 형태의 적합성이 갖는 효과만을 관찰해 왔다는 것이다. 예를 들어 설명하자면, 한 명의 개인과 자신이 속한 집단 간의 적합성 정도는 개인의 직무만족 등에 영향을 미칠 수 있는데, 이 상황에서 결과변수에 미치는 적합성의 영향을 보다 정확히 파악하기 위해서는 그 개인과 개인이 속한 집단 사이에 존재하는 적합성의 효과만을 관찰해서는 안 된다는 것이다. 가령, 집단이 성공적인 임무수행을 위해 필요로 하는 기술요소들의 집합이 있을 때, 그 중 현재 그 집단이 갖고 있지 않은 기술을 가진 개인이 있다면 그 개인은 집단과 보완적 적합성을 가질 것이고, 이것은 개인수준의 결과변수에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 기존의 연구들은 주로 여기까지를 이야기하는 데에서 멈추었지만, 결과변수에 영향을 미치는 적합성은 개인-집단 간의 적합성에서 그치지 않는다. 해당 집단에게는 그 집단이 속한 조직, 또는 상황적 요소들에 의해서 요구되는 이상적인 기술요소의 집합 형태가 부여될 것이고, 집단이 현재 보유하고 있는 기술요소들의 집합은 환경이 요구하는 이상적 형태에 최대한 유사적 적합성을 가져야만 한다. 이에 더하여, 관심의 대상이 되는 개인 내부에서의 적합성도 고려 대상이 된다. Higgins & Freitas (2007)에 따르면, 개인과 환경 간의 적합성뿐만 아니라 개인 내부의 성향과 수단 간의 적합성 또한 여러 결과변수에 영향을 미친다. 따라서 개인이 집단에서 요구되는 기술을 발휘하는 것과 개인이 지닌 성향 간에 존재하는 적합성 또한 개인수준의 결과변수에 영향을 미치는 요인이 될 수밖에 없다. 요약하자면, 개인이 특정 집단에 대해 갖는 보완적 적합성의 효과를 분석하려면, 개인과 집단 간의 적합성뿐만 아니라, 집단이 조직 또는 환경과 갖는 유사적 적합성도 고려해야만 하고, 개인이 갖고 있는 능력과 성향 간의 내부적 적합성도 동시에 고려해야만 한다는 것이다.

이렇듯 다수준에서의 적합성을 동시에 고려하게 되면, 보완적 적합성과 유사적 적합성을 구분하여 연구하였던 기존의 연구들과는 달리, 두 종류의 적합성이 하나의 연구모형 안에서 동시에 다루어질 수 있으며, 이러한 사실은 기존의 문헌들에서도 언급되거나 관찰 가능하다. Harrison(2007)은 개인-집단수준에서의 보완적 적합성 연구가 집단-조직(환경) 수준에서는 유사적 적합성 연구로 이어지게 됨을 밝히고 있고, Ostroff & Schulte(2007)의 적합성 연구 분류 중 상위수준에서의 compilation of social/structural P-S fit은 개인수준에서 보완적 적합성을 통해 형성된 집단 내 다양성의 독특한 형태가

집단수준에서 요구되는 환경과 유사적 적합성을 가질 때 결과변수에 긍정적 영향을 미침을 나타내고 있어, 하나의 적합성 연구 내에 보완적 적합성과 유사적 적합성이 함께 고려되는 사례를 보여주고 있다. 기존의 연구들에서는 하위수준에서의 보완적 적합성과 상위수준에서의 유사적 적합성이 결합되는 사례를 들고 있지만, 이 반대의 경우도 얼마든지 가능하다. 예를 들어, 개인-집단 간 가치의 유사성, 즉 가치 측면의 유사적 적합성이 집단수준의 결과변수에 미치는 영향을 관찰할 때, 집단 내 가치 일치성이 집단수준에서 결과에 영향을 미치는 다른 집단 특성들과 보완적 적합성을 가져야만, 즉 집단의 결과변수에 영향을 미치는 요소들의 집합에 구성원들의 가치일치성이 포함될 때 하위수준의 유사적 적합성이 집단수준의 결과변수에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 개인-집단, 집단-조직(환경)의 다수준 분석 외에도 개인 내부와 개인-집단의 다수준 분석 또한 생각해볼 수 있다. 앞의 예에서, 개인이 아무리 집단이 요구하는 기술 또는 능력을 지니고 있어서 보완적 적합성을 가진다고 해도, 이러한 능력을 발휘하는 것과 개인의 내적 성향 간의 적합성이 존재해야만 개인-집단 간의 적합성이 개인수준의 결과변수에 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 정리하자면, 적합성이 결과변수에 미치는 영향을 고려할 때에, 단순히 결과변수와 직접적 관련을 갖는 단일수준에서의 적합성만을 고려하는 것으로는 부족하고, 해당 수준의 상위, 또는 하위수준에서의 적합성 또한 동시에 고려하여야 할 것이다. 그리고 이런 과정 속에서, Munchinsky & Monahan(1987)이 구분한 유사적 적합성과 보완적 적합성이 하나의 연구 속에 연결될 수 있을 것이다.

2. 일치적 적합성과 유사적 적합성의 구분

본 연구는 개인-환경 적합성의 개념적 유형 구분에서 유사적 적합성과 보완적 적합성의 개념을 소개한 바 있다. 유사적 적합성이란, 개인과 환경 사이의 유사성의 정도를 나타내는 반면, 보완적 적합성은 개인과 환경 사이에 얼마나 상호보완적인 관계가 존재하는가를 나타낸다. 본 연구는 이상의 적합성 개념 구분이 갖는 유의미성을 충분히 인식하면서, 동시에 그것이 가진 한계점 또한 존재한다고 본다. 유사적 적합성과 보완적 적합성의 구분은 매우 확연하고 실제적 중요성을 가지지만, 유사적 적합성의 측면에서 더 상세한 구분이 요구된다는 것이다.

기존의 유사적 적합성 연구들은 개인과 환경요소들 간의 일치성과 유사성의 구분이

모호하였다. 유사적 적합성의 분류 아래에, 일치가 추구되어야 할 개인-환경요소와 유사함이 바람직하지만 절대 일치될 수는 없는 개인-환경요소가 혼재되어 있었던 것이다. 전자의 예로는 개인과 팀의 목표적합성 연구를 들 수 있고, 후자의 예로는 개인과 동료의 적합성에 관한 연구를 들 수 있다. 개인과 팀은 동일한 목표를 가질 수 있으며 개인 점수와 환경점수가 일치되는 지점의 관찰이 실제적 의미를 갖는 반면, 개인과 동료가 서로 다른 인간인 이상, 이들은 결코 동일한 성격이나 특성을 가질 수 없으며 이들 간의 적합성은 곧 유사성을 가리키게 된다. 따라서 유사적 적합성과 일치적 적합성 간의 구분을 명확히 하는 것은 특히 연구 결과의 해석 측면에서 중요한 시사점을 가질 것이다.

이렇듯 개념적인 차이점을 보이는 유사적 적합성과 일치적 적합성은 측정 및 분석 시에도 서로 다른 접근법이 요구된다. 기존 대부분의 연구들은 유사적/일치적 적합성 연구 시 다양한 측정 및 분석방법들이 사용됨으로써 결과해석에 혼돈을 주곤 하였다. 예를 들어 개인가치와 조직가치의 적합성에 대한 연구는 개인과 조직에 대한 동일한 개념(가치)에 일치 정도를 측정하고 분석하는 것이므로, 기존 많은 연구들이 추구하고 있는 방법을 사용해도 되지만, 개인과 조직의 성격 또는 개인과 직무의 특성과 같은 것은 동일한 개념이 아니라 서로 다른 개념에 대한 적합성에 대한 연구 인 만큼 일치의 정도를 측정하고 분석하는 것이 아니라 얼마나 유사한가를 측정하고 분석하는 것이 더 타당할 것이다. 또한 차이를 통해 서로 다른 개념을 비교하는 것은 여러 가지 해석에 모순이 발생할 수 있으므로 이럴 경우에는 카테고리방법을 사용하는 것이 더 타당하다.

V. 국내 개인-환경 적합성 연구의 검토

1. 국내 연구논문에 나타난 개인-환경 적합성

국외에서는 이미 개인-환경 적합성에 대한 많은 연구가 이루어졌지만, 아직 국내에서는 이에 대한 연구가 많이 미진한 편이다. 그리고 앞서 언급한 개인-환경 적합성에서 발생할 수 있는 여러 가지 문제점들이 국내연구에서도 발생가능하다. 따라서 먼저 국내 학술지에 게재된 논문을 조사하여 국내 연구논문에 나타난 개인-환경 적합성에 대한 인

〈표 5〉 유형별 국내 연구논문

학술지	실증 연구 ¹⁾	개인-환경 적합성				
		개인-조직가치/특성/문화	개인-부서	개인-직무	개인-상사	개인-동료
경영학 연구	3	김경수 · 김공수(1998) 박원우 · 고수경(2006)	-	이재규 · 조영대(1994)	-	-
인사 · 조직 연구	9	양혁승 · 정영철(2002), 양혁승(2003), 조영복 · 곽선화 · 박인서(2006), 신유형 · 권성우(2007), 성지영 · 박원우 · 윤석화 (2008)	-	장은주 · 박경규 (2004)	신유형 · 권성우 (2007), 성지영 등 (2008)	성지영 등 (2008)
인사관리 연구	3	김우택 · 김인호(1999)	-	-	박양규(1999) 박종훈 · 박경아 (2001)	-
대한경영 학회지	1	-	-	박영배(1998)	-	-
한국 심리 학회지	20	유태용 · 김도영 · 현희정 (2002), 유태용 · 현희정(2003a), 송진섭 · 유태용(2005), 최명옥 · 유태용(2005), 장재운 · 윤소연 · 김범성 (2005), 노연희 · 장재운(2005), 이보라 · 이기학(2006), 김민수 · 김선영(2006), 김영일 · 유태용(2008)	이보라 · 이기학(2006), 김영일 · 유태용(2008)	유태용 · 현희정 (2003a), 최명옥 · 유태용 (2005), 장재운 등 (2005), 노연희 · 장재운 (2005), 김영일 · 유태용 (2008)	유태용 · 현희정 (2003b), 최명옥 · 유태용 (2005), 이보라 · 이기학 (2006), 김영일 · 유태용 (2008)	-
기타 ²⁾	11	곽영식 · 이광희(2001), 임성준 · 정형철(2001) 이세환(2004), 박인규(2006), 이용기 · 이두진 · 정규엽 (2006), 윤대혁 · 김학년(2006), 김태희 · 장경로(2007)	이용기 등 (2006)	이용기 등 (2006), 곽영식 · 이광희 (2001), 정인희 등 (2005)	-	-
합계	47	24	3	11	8	1

주: 1) 동일 논문 내에서 다른 적합성 개념을 함께 연구할 수 있으므로 실증연구 건수는 연구된 논문수가 아닌 적합성 유형수임.

2) 경영연구, 경영교육저널, 관광학연구, 문화관광연구, 인적자원관리연구, 유통연구, 전략경영연구, 체육과학 연구.

식수준과 문제점, 해결방안을 살펴보려고 한다.

개인-환경 적합성에 대한 국내 연구는 경영학뿐 만 아니라 심리학과 교육학에서 다양한 유형에 대한 연구가 이루어지고 있다. 이에 1995년부터 현재까지 국내 학술지에 게재된 연구논문을 유형별로 요약하면 <표 5>와 같다.

<표 5> 유형별 국내 연구논문에서 보는 바와 같이 국내 개인-환경 적합성의 연구는 주로 개인-조직 적합성을 연구하고 있으며 대부분이 개인과 조직의 가치의 적합성을 연구하였고, 일부 연구(곽영식·이광희, 2001; 박원우·고수경, 2006; 유태용·김도영·현희정, 2002; 유태용·현희정, 2003a; 윤대혁·김학년, 2006)에서는 개인과 조직의 성격 또는 특성, 문화 간의 적합성을 연구하기도 하였다. 이외에도 개인-부서, 개인-직무, 상사, 동료연구가 일부 이루어지고 있으나 많이 미흡한 편이다. 또한 앞서 국외연구에서도 언급된 개인-집단, 팀의 연구는 *한국심리학회지*와 *관광학연구*에서 일부 연구가 이루어지고 있지만, *인사·조직연구*에서는 전혀 이루어지지 않고 있다. 이는 점점 조직 내에서 팀워크의 중요성이 강조되고 있다는 점을 감안한다면 향후 연구가 필요한 분야이다. 그리고 개인-동료 간 적합성의 연구도 이러한 맥락에서 함께 많은 연구가 필요한 분야이다.

2. 국내 연구의 문제점 및 해결방안

국내 학술연구들을 바탕으로 용어 및 개념별, 수준별, 측정방법 및 분석방법별로 세부적으로 문제점과 해결방안을 살펴보았다.

첫째, 용어 및 개념별 적합성에 관한 연구이다. 국내 개인-환경 적합성 연구에서 사용되고 있는 용어는 적합성이 다수를 차지하고 있으나, 부합성(유태용·현희정, 2003a, 2003b; 송진섭·유태용, 2005), 일치성(신유형·권성우, 2007)의 용어가 혼용되고 있다. 그러나 적합성의 개념에 따라 일치적, 유사적, 보완적 적합성으로 구분한다면, 부합

1) 적합성에 대한 연구에서 사용되는 용어는 적합성(fit), 일치성(congruence), 부합성(match), 유사성(similarity, supplementary), 보완성(complementary) 등이 사용된다. 그러나 그 용어상의 의미는 조금씩 상이하다. 적합성(適合性)은 “서로 알맞게 들어맞음”이라는 의미로 일치성(一致性)과 부합성(符合性)과 같이 “서로 꼭 들어맞음”과는 의미상 구별된다. 그리고 유사성(類似性)과 보완성(補完性)은 적합성의 하부개념으로 본다면 국내연구에서도 이러한 의미를 고려하여 일치적 적합성, 유사적 적합성, 보완적 적합성을 사용하는 것이 타당할 것이다.

성과 일치성에 대한 연구는 일치적 적합성에 해당한다고 하겠다. 그러나 국내연구들에서 이러한 용어와 개념적 구분이 모호하게 사용되고 있으며 국내 연구의 내용을 분석하여 이를 개념별로 구분하면 <표 6>과 같다. <표 6> 개념별 적합성 구분에서 보는 바와 같이 일치적 적합성 연구가 대부분이며, 유사적 적합성과 보완적 적합성도 연구가 되고 있다. 따라서 적합성 연구 시 용어와 개념의 혼돈을 피하기 위해서는 각각의 적합성의 개념에 따라 구분하여 사용하는 것이 필요하다.

둘째, 측정방법에 관한 문제점이다. <표 7>은 국내 연구에서 이루어진 측정방법에 따라 구분한 것이다. 주로 주관적 측정을 사용하였으며, 그 중에서도 한 항목에 적합성 정도를 측정하는 직접 측정과 동일 응답원에게 다른 항목으로 개인과 환경의 적합성 정도를 측정하는 간접 측정 방법을 사용하였다. 먼저 직접적 측정방법에 있어서 Edwards (1991)는 개인과 환경의 개념을 복합적으로 나타내기 때문에 각각의 개별효과를 확인하는 것이 어렵다고 하였다. 더욱이 직무관련변수와는 동일방법편의 중 일관성 편의가 발생할 수 있음을 주장하였다.

<표 1>에서 대부분의 개인-환경 적합성 연구가 개인-조직 가치의 적합성 연구가 많기 때문에 개인의 가치와 조직의 가치를 주관적으로 직접 또는 간접적으로 동일 응답원에게 측정하는 것은 이러한 동일방법편의의 문제를 극복할 수는 없다. 물론 연구의 목적에 따라 주관적 측정은 개인의 태도변수와 관련성이 높게 나타나기 때문에 주로 많이 사용되고 있으나(Cable & Judge, 1996; Judge & Cable, 1997), 이는 오히려 적합성의 주관적 측정과 태도변수를 모두 동일한 응답원에게 받음으로써 개인-환경 측정 내에서의 동일방법편의의 문제뿐만 아니라 태도 결과변수와 관계에서의 동일방법편의까지 발생할 가능성이 높다(Kristof-Brown 등, 2005). 특히 국내 적합성 연구의 대부분이 결과변수로 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등을 사용하고 있는 점을 감안한다면 이러한 동일방법편의의 문제를 무시할 수 없다. 그러나 아직까지 국내 적합성 연구에서는 이러한 동일방법편의에 대한 문제를 다루지 않고 있다. 이는 최근 동일방법편의 문제발생이 크게 부각되고 있는 점(박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만, 2007)을 감안한다면 적합성 연구에서도 이러한 문제해결을 위한 노력이 필요하다.

따라서 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 응답원을 분리하는 주관적 간접측정방법을 사용하는 것뿐 만 아니라 객관적 측정방법을 사용하는 것도 중요한 해결방안이다(박원우 등, 2007). 물론 연구의 목적상 동일 응답원에게 불가피하게 측정해야 할 경우에

〈표 6〉 개념별 적합성에 따른 구분

학술지	실증 연구*	개인-환경 적합성		
		일치적 적합성	유사적 적합성	보완적 적합성
경영학연구	2	김경수·김공수(1998)	-	박원우·고수경(2006)
인사·조직 연구	6	양혁승·정영철(2002), 양혁승(2003), 조영복 등(2006), 신유형·권성우(2007), 성지영 등(2008)	-	장은주·박경규(2004)
인사관리 연구	3	-	김우택·김인호(1999), 박양규(1999), 박중훈·박경아(2001)	-
대한경영 학회지	1	-	-	박영배(1998)
한국심리 학회지	14	유태용 등(2002), 유태용·현희정(2003a), 유태용·현희정(2003b) 송진섭·유태용(2005), 최명옥·유태용(2005), 이보라·이기학(2006), 김민수·김선영(2006), 김영일·유태용(2008)	장재윤 등(2005), 노연희·장재윤(2005), 김영일·유태용(2008)	장재윤 등(2005), 노연희·장재윤(2005), 윤하나·탁진국(2006)
기 타	10	곽영식·이광희(2001), 이세환(2004), 박인규(2006), 이용기 등(2006), 윤대혁·김학년(2006), 김태희·장경로(2007)	임성준·정형철(2001), 곽영식·이광희(2001)	이용기 등(2006), 정인희 등(2005)
합계	36	20	8	8

*〈표 5〉의 유형별 국내논문 건수와 일치하지 않는 이유는 동일한 논문에서 서로 다른 유형을 연구 하였음에도 개념이 같을 경우에 실증연구 건수가 다르게 나타남.

예) 성지영 등(2008)의 경우 개인-조직, 개인-상사, 개인-동료의 가치적합성 연구로 적합성 유형은 서로 상이하지만 모두 일치적 적합성에 해당됨.

〈표 7〉 적합성 측정방법에 따른 구분

학술지	실증 연구	측정방법				
		주관적			객관적	
		직접	간접 (동일 응답원)	간접 (다른 응답원)	개인(주관) 환경(객관)	개인(객관) 환경(객관)
경영학 연구	3	이재규 · 조영대(1994), 김경수 · 김공수(1998),	박원우 · 고수경(2006)	-	-	-
인사 · 조직 연구	7	장은주 · 박경규(2004), 성지영 등(2008)	양혁승 · 정영철(2002), 조영복 등(2006), 신유형 · 권성우(2007)	양혁승(2003), 신유형 · 권성우(2007)	-	-
인사관리 연구	3	김우택 · 김인호(1999)	박양규(1999), 박종훈 · 박경아(2001)	-	-	-
대한경영 학회지	1	-	박영배(1998)	-	-	-
한국 심리 학회지	13	송진섭 · 유태용(2005), 최명옥 · 유태용(2005), 장재윤 등(2005), 노연희 · 장재윤(2005), 윤하나 · 탁진국(2006), 김영일 · 유태용(2008)	유태용 등(2002), 유태용 · 현희정(2003a), 유태용 · 현희정(2003b), 송진섭 · 유태용(2005), 이보라 · 이기학(2006), 김민수 · 김선영(2006), 김영일 · 유태용(2008)	-	-	-
기 타	8	곽영식 · 이광희(2001), 정인희 등(2005), 박인규(2006), 이용기 등(2006), 김태희 · 장경로(2007)	곽영식 · 이광희(2001), 이세환(2004), 윤대혁 · 김학년(2006)	-	-	임성준 · 정형철(2001)
합계	36	16	17	2	-	1

는 일반편의 변수의 편제거 기법이나, 마커변수의 편제거 기법 등을 통해 통계처리 단계에서 동일방법편의 문제를 해결하는 노력이 필요하다(박원우 등, 2007).

셋째, 분석방법과 관련된 문제이다. 일치적 적합성의 경우 간접측정 방법을 사용할 경우 다항회귀분석을 사용하는 것이 타당함으로 대체로 국내연구에서는 다항회귀분석을 많이 사용하는 것으로 나타났다. 그러나 일부 차이방법이나 카테고리 일치 또는 보완적 적합성의 경우에도 다항회귀분석을 사용하는 사례가 발견되었다. 또한 유사적 적

〈표 8〉 적합성 분석방법에 따른 구분

구분	실증 연구	직접 측정*	간접 측정	간접측정 분석방법				
				차이	상관관계	카테고리 일치	상호 작용	다항회귀분석
일치적 적합성	18	5	13	양혁승(2003), 이보라·이기학(2006), 이세환(2004)	-	조영복 등(2006), 유태용 등(2002), 윤대혁·김학년(2006)	-	양혁승·정영철(2002), 신유형·권성우(2007), 유태용·현희정(2003a), 유태용·현희정(2003b), 송진섭·유태용(2005), 김민수·김선영(2006), 김영일·유태용(2008)
유사적 적합성	10	5	5	박양규(1999), 광영식·이광희(2001)	박종훈·박경아(2004), 임성준·정형철(2001)	광영식·이광희(2001),	-	-
보완적 적합성	7	6	1	-	-	-	-	박원우·고수경(2006)
합계	35	16	19	5	2	4	-	8

*적합성 측정방법중 주관적 직접측정은 동일 설문항목을 사용한 것으로 개인-환경 적합성 정도의 분석방법에는 포함되지 않음.

합성과 보완적 적합성의 경우는 상관관계와 카테고리 일치 방법을 사용하고 있는 것을 발견할 수 있었다. 이를 표로 요약하면 〈표 8〉과 같다.

따라서 대체로 국내연구에서는 개념별로 타당한 분석방법을 사용하고 있는 것으로 나타났으나, 카테고리 일치에 경우 대체로 카테고리 구분을 통한 t검정이나, 군집분석을 실시하는 경우가 많은데 카테고리 일치 지표에 따른 연구가 필요하다.

IV. 결론 및 시사점

수세기 동안 많은 학자들은 조직 내 개인의 행동을 예측하고 그에 따른 개인의 성과와 조직의 성과와의 관련성을 밝히기 위해 많은 노력을 기울여왔다. 그 중에서 개인-환

경 적합성에 대한 연구는 개인의 특성, 가치, 능력 등이 환경의 특성, 가치와의 일치 정도가 개인의 태도와 행동에 어떤 영향을 주는지, 그리고 성과에 어떤 영향을 주는지를 연구해왔다. 그리고 최근에는 개인-환경 적합성의 다양한 개념과 그에 따른 다양한 측정 및 분석방법이 소개되면서 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 하지만 이러한 적합성의 연구는 몇 가지 혼돈되는 개념과 측정 및 분석방법에 대한 문제점이 발견되고 있다. 이에 본 연구에서는 국외 연구를 바탕으로 적합성 연구의 문제점 및 해결방안을 제시하고, 현재까지 진행된 국내 연구의 현실태와 개선방향을 제시하고자 하였다.

본 연구의 결과와 시사점을 간략히 요약하면,

첫째, 개인-환경 적합성에 대한 개념은 일치성과 적합성, 유사성, 보완성의 개념이 혼돈되어 있었다. 이에 본 연구에서는 일치적 적합성, 유사적 적합성, 보완적 적합성이라는 개념으로 새롭게 분류하였으며, 이는 적합성에 대한 연구설계와 측정, 분석단계에서 일관성 있는 연구에 도움을 줄 수 있다. 특히 국내 연구에서는 적합성, 부합성, 일치성이라는 말이 혼용되어 사용되고 있으며, 연구 개념상 일치성의 연구가 아님에도 일치성의 연구처럼 측정하고 분석하는 경우도 발견되었다. 이에 개인-환경 적합성 연구 시 반드시 세 가지 적합성에 대한 개념을 구분한 후에 연구하는 것이 타당하다

둘째, 개인-환경 적합성에 대한 측정의 문제에서 그 구분이 불분명하다는 것이다. 최근의 Kristof-Brown 등(2005)의 분류에 따르면 항목의 동일성과 이질성에 따라 직접측정과 간접측정으로 구분한 다음 다시 간접측정을 주관적, 객관적 측정으로 구분하였는데, 이는 직접측정 또한 주관적, 객관적 구분이 가능하다는 점에서 새로운 분류가 요구되었다. 이에 본 연구에서는 항목과 응답원에 따라 측정방법을 구분하였으며, 이를 기준으로 기존 국내외 연구를 검토한 결과 몇 가지 문제점이 발견되었다. 즉, 대부분의 연구들이 동일응답원에 의한 주관적 측정을 실시함으로써 동일방법편의의 문제를 안고 있었다. 이에 개인-환경 적합성 연구 시 동일방법편의 문제를 해결할 수 있도록 응답원을 분리하거나, 객관적인 측정방법을 사용하는 것이 타당할 것이다. 만약 동일응답원을 사용할 경우 사후통계적인 방법을 통해 이러한 문제를 해결할 필요가 있다.

셋째, 개인-환경 적합성에 있어 분석의 문제이다. 이미 앞서 언급한 것과 같이 적합성의 개념이 일치적, 유사적, 보완적인 것으로 구분이 된다면, 이러한 구분에 맞는 분석방법이 사용되어야 할 것이다. 그러나 기존 이러한 개념과 분석방법 간의 연계성을 설명하지 못하였다. 이에 본 연구에서는 이러한 개념적 구분과 연계하여 분석방법을 알아보

고, 이를 바탕으로 국내·외 기존 연구들을 분석한 결과 일치적 적합성의 개념을 사용함에도 카테고리 일치방법이나, 상호작용, 상관관계 분석방법을 사용한 예도 있었으며, 유사적/보완적 적합성의 개념을 연구함에도 차이값과 다항다차회귀분석을 사용하는 경우도 있었다. 물론 정확하게 잘못된 것이라고는 할 수 없지만 정보의 손실 없이 정확한 해석을 위해서는 이러한 개념과 방법 간의 일치를 고려해야 할 것이다.

향후 국내에서 진행되는 개인-환경 적합성의 많은 실증연구에서 기존 연구에서 발견되는 문제점을 극복함으로써 학문적 발전에 공헌하는 성과가 있기를 기대한다.

참고문헌

- 곽영식·이광희(2001), “개인-조직적합도의 요인구조에 대한 실증적 연구,” 『경영연구』 16(2), 27-48.
- 김경수·김공수(1999), “개인과 조직의 일치: 인턴사원제도가 조직구성원의 사회화와 작업결과에 미치는 효과,” 『경영학연구』 27(4), 1003-1024.
- 김민수·김선영(2006), “인구통계학적 비유사성과 개인-집단 가치 적합이 집단 구성원들의 태도에 미치는 영향: 사회적 통합에 대한 가치를 중심으로,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 19(3), 395-420.
- 김영일·유태용(2008), “조직 구성원의 개인-환경 부합과 정직성이 직장 내 일탈행동에 미치는 영향,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 21(1), 27-28.
- 김우택·김인호(1999), “상사의 행동 스타일과 개인 및 조직가치의 적합성이 조직사회화와 조직구성원 태도간 관계에 미치는 영향에 관한 연구,” 『인사관리연구』 23(1), 189-220.
- 김태희·장경로(2007), “스포츠센터 강사들의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 조직변경의도와 직업변경의도에 미치는 영향,” 『체육과학연구』 18(4), 197-207.
- 노연희·장재윤(2005), “대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향,” 『한국심리학회지: 사회문제』 11(4), 23-43.
- 박양규(1999), “상사와 부하간 리더십 행동특성의 적합성과 조직 유효성에 대한 효과,” 『인사관리연구』 23(1), 145-161.

- 박영배(1998), “기업종업원의 성격특성, 직무특성 및 직무적합성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” 『대한경영학회지』 19, 549-572.
- 박원우 · 고수경(2006), “개인-조직 적합성과 직무태도 간 관계에서 프로세스 갈등의 매개역할,” 『경영학연구』 35(2), 521-555.
- 박원우 · 김미숙 · 정상명 · 허규만(2007), “동일방법편의(common method bias)의 원인과 해결방안,” 『인사 · 조직연구』 17(1), 89-133.
- 박인규(2006), “호텔종사원들의 개인-조직 적합도 지각이 직무만족과 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” 『문화관광연구』 8(1), 229-243.
- 박종훈 · 박경아(2001), “리더십과 followership 간의 적합성이 조직유효성에 미치는 효과: 변혁적 리더십과 거래적 리더십 비교,” 『인사관리연구』 24(2), 87-115.
- 성지영 · 박원우 · 윤석화(2008), “개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증,” 『인사 · 조직연구』 16(2), 1-62.
- 송지섭 · 유태용(2005), “개인과 조직간 가치부합이 개인의 태도 및 행동에 미치는 영향,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 18(2), 361-384.
- 신유형 · 권성우(2007), “다양한 유형의 가치 일치성(Congruence)이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향,” 『인사 · 조직연구』 15(1), 201-251.
- 양혁승(2003), “성과주의 급여제도에 대한 수용도 결정요인의 탐색과 그 수용도가 개인의 의욕제고에 미치는 영향: 가치 적합성이 급여제도 수용도에 미치는 영향을 중심으로,” 『인사 · 조직연구』 11(2), 109-132.
- 양혁승 · 정영철(2002), “개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향,” 『인사 · 조직연구』 10(2), 211-238.
- 유태용 · 김도영 · 현희정(2002), “개인성격과 조직성격 유형간의 일치 정도가 조직에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 15(1), 65-87.
- 유태용 · 현희정(2003a), “개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성 간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 16(3), 201-222.
- 유태용 · 현희정(2003b), “개인과 환경간 부합 연구에서 다차항 회귀분석과 반응표면 방법론의 적용,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 16(2), 1-19.

- 윤대혁·김학년(2006), “개인 및 조직의 퍼스널리티 적합성이 조직구성원의 자아존중감, 자기효능감, 대인관계능력에 미치는 효과,” 『인적자원관리연구』 13(2), 113-134.
- 윤하나·탁진국(2006), “주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 19(3), 325-347.
- 이보라·이기학(2006), “개인-환경 부합 유형에 따른 직무만족 영향력 차이 연구,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 19(3), 285-300.
- 이세환(2004), “능력주의 임금제도에 대한 조직-개인 가치적합성과 성과에 관한 연구,” 『경영교육저널』 5, 191-209.
- 이용기·이두진·정규열(2006), “개인-환경 적합이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 특1급 호텔 식음료 레스토랑을 중심으로,” 『관광학연구』 30(5), 277-297.
- 이재규·조영대(1994), “직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향,” 『경영학연구』 23(3), 313-338.
- 임성준·정형철(2001), “산업특성과 CEO 특성 간의 관계 및 이들 간의 적합성이 경영 성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 『전략경영연구』 4(1), 1-23.
- 장은주·박경규(2004), “주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구,” 『인사·조직연구』 12(2), 77-104.
- 장재윤·윤소연·김범성(2005), “구직관련 요인, 부합도 지각 및 조직 적응간의 관계에 대한 종단적 연구: 남녀차를 중심으로,” 『한국심리학회지: 여성』 10(4), 619-651.
- 전상호·신용준(1995), “조직문화와 리더십의 적합성이 행동적 유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구,” 『경영학연구』 24(4), 153-186.
- 정인희·박경옥·이미점·민경선·강진구(2005), “패션 판매원의 직무적합성에 관한 연구,” 『유통연구』 10(2), 73-97.
- 조영복·곽선화·박인서(2006), “HR BSC를 통한 전략적 인적자원관리와 조직성과의 관계,” 『인사·조직연구』 14(2), 67-106.
- 최명옥·유태용(2005), “개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 부합이 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향: 부합들 간의 상호작용 효과를 중심으로,” 『한국심리학회지: 산업 및 조직』 18(1), 139-162.
- Bowen, D. E., G. E. Ledford, and Nathan, B. R. (1991), “Hiring for the Organization,

- not the Job,” *Academy of Management Executive*, 5, 35-51.
- Cable, D. M. and T. A. Judge (1996), “Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry,” *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Caldwell, D. F., J. A. Chatman, and C. A. O’Reilly (2007), “Profile Comparison Methods for Assessing Person-Situation Fit,” in C. Ostroff and T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*, New York, Lawrence Erlbaum Associates, 356-361.
- Chatman, J. A. (1989), “Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit,” *Academy of Management Review*, 14(3), 333-340.
- Chatman, J. A. (1991), “Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms,” *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Cronbach, L. J. (1958), “Proposals Leading to Analytic Treatment of Social Perception Scores,” in R. Tagiuri and L. Petrullo (Eds.), *Person Perception and Interpersonal Behavior*, Stanford, CA, Stanford University Press, 353-379.
- 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. R. (1994), “The Study of Congruence in Organizational Behavior Research: Critique and A Proposed Alternative,” *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 58, 51-100.
- Edwards, J. R. (2001), “Ten Difference Score Myths,” *Organizational Research Methods*, 4, 265-287.
- Edwards, J. R. and M. E. Parry (1993), “On the Use of Polynomial Regression Equations as An Alternative to Difference Scores in Organizational Research,” *Academy of Management Journal*, 36, 1577-1613.
- Edwards, J. R., D. M. Cable, I. O. Williamson, L. S. Lambert, and A. J. Shipp (2006), “The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to the Subjective Experience of Person-Environment Fit,” *Journal of Applied Psychology*,

91(4), 802-827.

Goldstein, K. (1939), *The Organism*, New York, American Book.

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*. New York, Lawrence Erlbaum Associates, 389-416.

Harrison, D. A. and H-P. Sin (2007), "Heterogeneity as Misfit," in C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*. New York, Lawrence Erlbaum Associates, 372-377.

Higgins, E. T. and A. L. Freitas (2007), "Regulatory Fit: Its Nature and Consequences," in C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*. New York, Lawrence Erlbaum Associates, 71-98.

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

Holland, J. L. (1997), *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3th Eds.), Odessa, FL, Psychological Assessment Resources Inc.

Judge, T. A. and D. M. Cable (1997), "Applicant Personality, Organizational Culture, and Organizational Attraction," *Personnel Psychology*, 50, 359-394.

Kozlowski, S. W. J. and K. J. Klein (2000), "A Multilevel Approach to Theory and Research in Organizations: Contextual, Temporal and Emergent Processes," in K. J. Klein and S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research and Methods in Organizations*, San Francisco, Jossey-Bass, 3-90.

Kristof, A. L. (1996), "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications," *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

Kristof-Brown, A. L. (2000), "Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit," *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.

Kristof-Brown, A. L., R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson (2005), "Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization,

- Person-Group, and Person-Supervisor Fit,” *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lewin, K. (1935), *A Dynamic Theory of Personality*, New York, McGraw-Hill.
- Murray, H. A. (1938), *Explorations in Personality*, New York, Oxford University Press.
- Muchinsky, P. M. and C. J. Monahan (1987), “What is Person-Environment Congruence? Supplementary versus Complementary Models of Fit,” *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- O'Reilly, C. A., J. A. Chatman, and D. F. Caldwell (1991), “People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit,” *Academy of Management Journal*, 34, 487-516.
- Ostroff, C. and M. Schulte (2007), “Multiple Perspectives of Fit in Organizations Across Levels of Analysis,” in C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit*. New York, Lawrence Erlbaum Associates, 3-69.
- Pervin, L. A. (1968), “Performance and Satisfaction as a Function of Individual-Environment Fit,” *Psychological bulletin*, 69, 56-68.
- Schneider, B., D. B. Smith, and H. W. Goldstein (2000), “Attraction-Selection-Attention: Toward a Person-Environment Psychology of Organizations,” in W. B. Walsh, K. H. Craik, and R. H. Price (Eds.), *Person-Environment Psychology*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, 61-85.
- Spokane, A. R. (1985), “A Review of Research on Person-Environment Congruence in Holland's Theory of Careers [Monograph],” *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Super, D. E. (1953), “A Theory of Vocational Development,” *American psychologist*, 8, 185-190.
- Vancouver, J. B., R. E. Millsap, and P. A. Peters (1994), “Multilevel Analysis of Organizational Goal Congruence,” *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 666-679.
- Wapner, S. and J. Demick (2000), “Person-in-Environment Psychology: A Holistic, Developmental, Systems-Oriented Perspective,” in B. Walsh, K. H. Craik, and R. H. Price (Eds.), *Person-Environmental Psychology, New Directions and Perspectives*. Mahwah, NJ, Lawrence Erlbaum Associates, 25-60.

A Study on Person-Organization Fit: Conceptual Distinction, Measurement, and Analysis

Park, Won-Woo*

Park, Heetae**

Kim, Suntae***

Research on person-environment fit has investigated on how the compatibility between individual and environment in terms of characteristics, value, and ability affects individual attitude, behavior, and performance. Recent development in diverse fit concepts and methods for measurement and analysis facilitated more active research in this field. However, the current literature still suffers from some conceptual confusions and methodological limitations. Thus, the current research provides a summary of problems and solutions in the present person-environment fit research, presents a comprehensive review of person-environment fit research in domestic journals, and suggests the directions to improve future research in the field.

This study begins with the summary of categorization of fit concepts, and the methods of measurement and analysis, based on the review of current literature including published studies in foreign journals. First, various fit concepts can be categorized based on three different criteria, which include i) level of fit (individual, group, and organization level), ii) mode of fit (individual-individual fit, individual-situation fit, and system fit), and iii) conceptualization of fit (congruent fit, supplementary fit, and complementary fit). Second, in terms of research model, person-environment fit research has shown two types of research models which use fit as either dependent variable or

*Professor of OB & HRM, College of Business Administration, Seoul National University

**Ph.D. candidate, College of Business Administration, Seoul National University

***Doctoral student, Ross School of Business, University of Michigan

independent variable. In terms of measurement, diverse methods to measure fit can be categorized along three dimensions, which are number of attributes (multiple attribute measurement, single attribute measurement), methods of measurement (direct measure, indirect measure), and source of measurement (subjective measure, objective measure). Finally, diverse methods of analyzing fit include perceptual difference methods, analysis using interaction term, profile correlation methods, categorical congruence methods, and polynomial regression analysis.

Next, the current study identifies some problems and solutions in the current fit literature, and suggests the directions of future research. First, one way to improve person-environment fit research is to expand its domain to multi-level fit research. Even though fit concepts reside at multiple levels, the current fit research has only focused on single level analysis. For more precise examination on the relationship between fit and outcome variables, future fit research is required to conduct multi-level fit analysis which considers not only the effect of fit between individual and environment but also how this effect is affected by the fit between higher level entities, such as the group and organization that the individual belongs to. Secondly, the literature needs to differentiate congruent fit from supplementary fit. Despite the conceptual difference between the two, the current fit research did not make clear distinction. This study argues that future research needs to articulate this difference because possible conceptual confusion may affect the interpretation of empirical result, as well as measurement and analysis of person-environment fit.

Finally, this study presents a critical review of domestic fit research using a comprehensive set of fit studies published in Korean academic journals. First, the current literature is limited in that different fit concepts are used interchangeably without clear differentiation. In particular, studies introduce conceptual confusion by using different terms, such as fit, congruence, match, similarity, supplementary, complementary to refer to the same construct. This study argues for the use of a single term for the same fit concept. Secondly, in terms of measurement, the current domestic research in person-environment fit suffers from potential common method problem, because most

studies use subjective and direct measurement using single source. In order to improve research validity, the current study encourages future research to use more objective measure and employ diverse measurement strategies according to the fit concept used in the study's theory part. Finally, as for analytical methods, it is advisable that current domestic fit research considers more congruence between fit concepts and methods of analysis. For example, some studies used difference score methods or category congruence methods even though the fit concept used in the study was congruent fit rather than supplementary fit, and other studies employed polynomial regression although researchers were concerned with complementary fit. Therefore, it is recommended that future research choose analytical methods which are compatible with the fit concept the study intends to investigate.

This study is expected to contribute to the future person-environment fit research by summarizing the current development in conceptualization, measurement, and analysis of fit literature, and identifying problems and solution of the present empirical fit research published in domestic journals.

Keywords: Person-Organization Fit, Conceptual Distinction, Measurement, Analysis, Critical review