

병원 재직자들의 직무배치와 개인성과간의 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증

이철우^{1*}

¹전남대학교 대학원 경영학과

The Mediating Effect of Self-Efficacy in the Relationship between Hospital Employee's Job Placement and Individual Performance

Chul-Woo Lee^{1*}

¹Graduate School of Business Administration, Chonnam National University

요 약 의료기관에서는 경영성과를 높이기 위해 우수한 직원을 선발하는 일에 큰 관심을 두고 있다. 채용된 직원은 직무배치를 통해 주어진 업무를 수행하게 되는데 기존연구에서는 직무환경이 개인의 직무능력 지각과 개인성과에 어떻게 영향을 미치는지 연구가 미비한 상황이다. 따라서 본 연구에서는 병원에 근무하는 보건계열 재직자들을 대상으로 134부의 설문을 수집하여 이들의 직무배치에 따른 개인-직무적합성과 자기효능감, 개인성과간에 어떠한 관계가 있는지 실증적으로 분석해보고자 하였다. 구체적으로 개인-직무적합성과 개인성과 간의 관계에 있어 자기효능감의 매개효과를 검증하였다.

본 연구의 가설검정결과 첫째, 개인-직무적합성은 자기효능감의 하위요인인 자기조절감, 자신감, 과업도전감 모두에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 둘째, 자기효능감 중 자기조절감, 자신감은 개인성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 개인-직무적합성은 자기조절감을 완전 매개하여 개인성과에 영향을 미치는 것으로 나타났고 자신감을 부분 매개하여 개인성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과는 자기효능감 연구를 환경요인으로 확장한 이론적 시사점을 지니며 병원조직의 인적자원관리 측면에서 실무적 시사점 및 연구의 한계를 논의하였다.

Abstract To improve management performance, medical institutions have great attentions to selecting the good employee. Through job placement, recruited employee performing a given task, previous studies have lack of research, how job environment affects the individual perception of job ability and individual performance. Therefore, targeting at the health care professional employees who work in the hospital, 134 questionnaire data collected, this study performed an empirical study on the relationship between person-job fit, self-efficacy and individual performance. Specifically, mediating effect of self-efficacy between person-job fit and individual performance was verified.

The results indicate that first, person-job fit appeared to affect significantly to the sub-factor of self-efficacy (self-adjustment, confidence, goal-difficulty). Second, among the self-efficacy sub-factor, self-adjustment, confidence appeared to influence to the individual performance. Third, self-adjustment was fully mediated between person-job fit and individual performance and confidence was partially mediated between person-job fit and individual performance.

These findings have the theoretical implications that self-efficacy studies are expanded to environmental factors and practical implications and study's limitations are discussed in terms of hospital organization's human resource management.

Key Words : Person-Job Fit, Self-Efficacy, Individual Performance

*Corresponding Author : Chul-Woo Lee(Chonnam National Univ.)

Tel: +82-10-5023-5905 email: psalm111@hanmail.net

Received September 16, 2013

Revised (1st October 22, 2013, 2nd November 20, 2013, 3rd January 8, 2014)

Accepted January 9, 2014

1. 서론

오늘날 의료기관은 의료시장의 개방 가속화, 의료기관 인증제도 시행, 의료서비스시장의 경쟁 심화 등 급격한 환경변화로 인하여 어려움을 겪고 있다[1]. 이에 조직에서는 경영성과를 증대시킬 수 있는 다양한 방안들에 대해 높은 관심을 가지고 있으며 병원은 다양한 전문인력으로 구성된 조직체로서 병원의 수익은 직원들의 의료 서비스에 의해 창출 되므로 훌륭한 자질과 능력을 지닌 인적자원을 선발하는 것은 매우 중요하다.

경영학 인적자원관리 분야에선 자기효능감이 성과에 미치는 영향에 대해 많은 연구가 이루어져왔다. 자기효능감은 특정한 과업을 자신이 성공적으로 잘 수행해 낼 수 있다는 믿음이나 판단으로 개인의 성과달성에 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다[2]. 의료기관의 채용에 있어서 개인의 경험과 업무 능력, 자질 등을 중요하게 보는 것은 자기효능감이 높은 지원자를 뽑기 위한 과정으로 생각해 볼 수 있으며 자기효능감이 높은 개인은 어려운 상황에서도 자신이 유능하다고 믿고 일을 적극적으로 수행하고자 하므로[3] 자기효능감은 채용에 있어서 중요한 요인이 되고 있다.

최근 병원 경영에 있어서 하나의 흐름은 의료기관의 양적인 팽창과 치열한 경쟁으로 인하여 저성장 추세가 지속되고 있다는 점이다. 저 성장으로 인해 인력활용의 효율성이 증시 되어 신입사원의 비중이 줄어들고 경력사원의 비중은 높아지고 있다. 경력사원은 업무지식, 기술 등 필요 역량을 갖추고 있어서 선호되지만 기존 직원들보다 더 나은 성과를 내지 못하는 경우가 많으며 신입사원은 육성에 긴 시간이 소요되에도 병원조직에서 정착율은 낮은 편이다. 이처럼 병원조직에서 경력사원과 신입사원들이 입사 초반에 낮은 성과를 내고 조직정착을 잘 하지 못하는 것은 병원의 인적자원관리에 있어 문제점이 되고 있다.

고현철 등[4]의 연구에선 경력사원의 직무배치 문제와 관련하여 조직에서는 경력사원의 경우 스펙은 좋지만 실제 업무에서의 실력은 낮다고 인식하는 경향이 있으며 이에 대해 경력사원들은 조직에서 자신의 커리어와 관계가 낮은 업무를 부여해 성과를 내기 어렵다 생각한다 고 말하고 있다. 신입사원의 경우도 부적합한 직무배치로 인해 개인의 직무적합성이 낮을 경우 성과가 낮게 나타나고 있다[5].

이처럼 우수한 직원을 선발하고서도 이들이 조직적응에 어려움을 느껴 개인이 성과를 내지 못한다면 조직입장에서는 여러 측면에서 손실을 입고 있다고 할 수 있으며 조직관리 측면에서 개인의 직무배치에 따른 개인 직

무적합성과 자기효능감이 개인의 성과와 어떤 관계를 갖는지 규명해볼 필요가 있다.

조직분야의 자기효능감에 대한 연구는 근래에 자기효능감을 집단수준으로 확장한 집단효능감에 대한 연구[6], 리더십, 조직시민행동, 모티베이션등 다른변수들과 상호작용하는 과정에 대한 연구[7,8], 세일즈업종, 소매업종 등 직무스트레스가 상대적으로 높은 집단에 대한 자기효능감에 대한 연구[9]등 다양한 측면으로 확장한 연구들이 주를 이루고 있다. 하지만 직무환경과 자기효능감, 개인의 성과가 서로 어떤 관계를 갖는지 규명한 연구는 아직까지 미비한 상황이다.

이에 본 연구에서는 기존의 연구가 부족하였던 직무배치에 따른 개인의 직무적합성이 자기효능감과 어떠한 관계에 있는지, 직무적합성과 개인의 성과간의 관계에서 자기효능감이 매개역할을 하는지를 병원 등 의료기관에 근무하는 보건계열 재직자들을 대상으로 규명해보고자 한다. 병원조직은 타 조직과는 다르게 대단히 노동집약적인 산업에 속하며 인적자원은 거의 대부분 전문가들로 구성되어 있다. 그 결과 어느 조직보다도 인적자원이 조직의 성과에 미치는 영향은 크다고 할 수 있다.

자기효능감을 처음 제시하였던 Bandura는 자기효능감을 세 가지 요인인 자기조절감, 자신감, 과업도전감으로 규정하였는데[10] 개인-직무적합성과 개인의 성과간의 관계에서 자기효능감의 세 가지 요인들이 어떠한 관계를 가지는지 밝히는 것은 인적자원관리에 있어서 이론적, 실무적 시사점이 클 것으로 생각된다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 개인-직무적합성과 자기효능감 간의 관계

개인이 조직으로부터 직무배치를 받게 되면 담당하는 직무에 따라 개인-직무적합성이 나타나게 된다. 개인-직무적합성은 개인이 가지고 있는 지식(Knowledge), 기술(Skill), 능력(Abilities)과 그들의 직무와의 일치성에 관한 것으로[11,12] 담당하는 직무에 대해 사전경험이 있거나 필요한 지식과 기술, 능력을 갖추고 있다면 높은 직무적합성을 갖게 되고 직무수행에 있어서 자신감을 갖게 되어 직무에 몰입할 수 있게 되는 등 직무성공을 내는데 있어 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

자기효능감은 직무수행 능력에 대한 개인의 지각으로 상황과 경험에 따라 변하는 동태적인 개념이며[13] 자기효능감이 높은 사람일수록 어려운 목표를 설정하여 성과를 위해 노력하고 설사 실패하더라도 직무 수행수준과

지속력을 그대로 유지하는 등[14] 직무 수행과 밀접한 관련을 가지고 있다.

그동안 직무배치에 따른 개인-직무적합성이 자기효능감과 어떠한 관계를 갖는지 연구되어진 문헌들은 찾기가 어려운데 자기효능감의 선행변수로 개인특성변수가 주로 다루어졌고 자기효능감이 동기차원에서 주로 연구되다보니 직무배치와 같은 환경적인 요인들의 영향에 대한 연구가 미비한 측면이 있다.

자기효능감이 직무수행에 있어서 개인이 지각하는 능력임을 보았을 때 개인이 직무환경에 대해 갖게 되는 개인-직무적합성은 자기효능감에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 직무를 성공적으로 수행하는데 있어 어떠한 직무에 배치를 받아 개인-직무적합성을 갖는가는 조직 내 다른 경쟁자들보다 우위를 갖기 위한 필요조건으로 낮은 직무적합성은 직무열의를 낮추는 등 부정적인 영향을 미치게 된다. 자기효능감은 직무수행 능력과 관련된 정서적 반응을 고려해 보았을 때 개인-직무적합성이 높을수록 자기효능감 역시 높게 나타날 것으로 예상해 볼 수 있다. 이상과 같은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 개인-직무적합성은 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 자기효능감과 개인성과간의 관계

자기효능감과 개인의 성과에 대해 기존연구에선 대체적으로 자기효능감이 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 제시하고 있다. 자기효능감은 개인의 잠재된 가능성에 대한 기대감을 증가시키고 행동을 취하도록 동기부여 시키는 기능을 하는 등 자기효능감이 높을수록 개인은 자신의 직무에 대한 책임감을 갖게 되고 성공적인 성과에 대한 기대감을 가지며 자신의 목표를 달성할 수 있도록 더욱 노력하게 된다[14].

박종철, 윤용보[15]는 자기효능감이 높은 사람은 스스로에 대한 신념과 정서적 태도 수준이 높으며 직무에 대한 몰입을 통해 직무성적을 향상시킨다고 하였고 Parker[16]는 직무시간의 증가 및 직무과부하와 관계없이 자기효능감이 높은 개인은 목표달성을 위해 노력을 지속하며 불공정하고 위협적인 의사결정과정에서도 합리적인 수단을 동원하여 문제해결에 긍정적인 태도를 갖는다고 하였다.

자기효능감과 업무성과 사이의 관계를 메타분석한 Stajkovic & Luthans[17]의 연구에선 업무성적을 설명하는 여러 개인특성 중 자기효능감이 가장 높은 긍정적 상관관계가 있다고 하였고 Bandura[2] 역시 높은 자기효능

감을 가진 사람은 도전할 만한 과업을 선택한다고 하였다. 이상과 같은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2. 자기효능감은 개인성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 자기효능감의 매개효과

본 연구는 직무배치에 의해 형성되는 개인의 직무적합성과 개인의 성과간의 관계에서 자기효능감이 어떤 역할을 하는지 밝히는데 초점을 두고 있다.

직무특성이론 연구들에 의하면 직무가 작업자에게 적합하게 설계되었을 때 작업효율과 작업자의 직무만족, 작업동기 유발 등의 정서적 반응이 높게 나타난다고 주장하고 있다[18]. 직무배치에 따른 개인의 직무적합성은 직무특성이론의 직무설계부분과 관계된다고 할 수 있고 자기효능감은 개인의 성과에 이르는 과정에서 작업동기 유발과 같은 매개적인 역할을 하는 정서적 반응에 해당된다고 볼 수 있다.

직무수행에 있어 요구되어지는 지식, 기술, 능력 등이 개인과 적합하여 개인-직무적합성이 높게 나타날 경우 직무수행에 필요한 자기조절감, 자신감, 과업도전감과 같은 자기효능감은 높아져 개인의 성과에 영향을 미칠 것으로 예상되며 개인-직무적합성과 개인의 성과간의 관계에서 자기효능감은 매개효과를 가질 것으로 예상된다. 이상과 같은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 자기효능감은 개인-직무적합성과 개인 성과간의 관계를 매개할 것이다.

2.4 연구모형

이상에서 논의된 가설들을 근거로 도출된 연구모형은 Fig. 1과 같다.



[Fig. 1] Study Framework

3. 자료수집 및 연구방법

3.1 자료수집 및 분석

본 연구는 연구의 목적을 달성하기 위해 광주, 전남 지

역에 거주하는 보건계열 전문직 재직자를 연구의 모집단으로 설정하였고 의료기관의 규모가 병원급 이상에 재직하고 있는 임상병리사, 물리치료사, 방사선사, 간호사, 응급구조사 5개 보건직종 재직자들을 대상으로 2013년 3월에 총 180부의 설문지를 배포하여 150부가 회수되었다. 이 가운데 기재가 부실하거나 중심화 경향을 보인 설문지를 제외하여 최종적으로 134부의 설문지가 분석되었다. 임상병리사, 물리치료사 등 본 연구의 대상으로 한 5개 직종 보건계열 재직자들은 병원에서 수행하는 직무는 다르더라도 병원이라는 조직환경의 영향을 받아 고객들에게 의료서비스를 제공하는 전문직 종사자라는 공통점이 있다.

수집된 자료에 대한 분석과 관련하여 표본통계에 관한 기초통계분석, 요인분석, 가설검정을 위한 회귀분석 등은 모두 SPSS를 활용하였다.

3.2 표본의 일반적 특성

표본의 구성을 살펴보면 남자가 23.1%, 여자는 76.9%로 여자 응답자가 많았고 학력은 전부 3년제 전문대학 졸업자인 특성을 보였다. 응답자 연령은 20대가 82.1%, 30대가 17.9%로 나타나 20대와 30대가 표본의 전체를 이루고 있고 근속연수는 2년 미만이 40.3%, 2-3년 미만이 18.7%, 3-4년 미만이 11.2%등 근속연수 6년 미만이 다수를 이루고 있다. 표본의 일반적 특성은 다음의 Table 1에 정리되어 있다.

[Table 1] General characteristics of the sample

Division		N	Percentage(%)
Gender	Male	31	23.1%
	Female	103	76.9%
Type of school	3year college	134	100%
Age	20s	110	82.1%
	30s	24	17.9%
Tenure	1-2	54	40.3%
	2-3	25	18.7%
	3-4	15	11.2%
	4-6	18	13.4%
	6-8	10	7.5%
	8-10	5	3.7%
	over 10	7	5.2%

3.3 변수의 조작적 정의와 측정방법

본 연구에서 사용한 개념들의 조작적 정의와 측정에 사용된 척도들은 다음과 같다.

3.3.1 개인-직무적합성

개인-직무적합성은 개인의 능력과 직무의 요구간의 일치 혹은 개인의 바람과 직무의 속성간의 일치 정도를 의미하며[5] 본 연구에서는 Lauver & Kristof-Brown[19]이 사용한 ‘나의 직무는 나의 적성과 잘 맞는다’, ‘내가 가진 기술이나 지식은 현재 직무와 잘 맞는다’, ‘나의 직무는 내가 추구하는 가치관을 잘 반영하고 있다’, ‘나의 직무는 일에 대한 나의 욕구를 충족시켜준다’, ‘나는 현재의 직무를 통해 내가 원하는 목표를 이룰 수 있다’, ‘나의 현재 직무는 이전부터 내가 원하던 직무의 특성을 잘 반영하고 있다’의 6항목을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.3.2 자기효능감

자기효능감은 개인이 특정 직무에서 요구하는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 믿음을 의미하며[2] 본 연구에서는 흥현경이 번역해 사용한 Bandura의 문항 [10]을 이용하였다. 자기효능감 중 자기조절감에 대해선 ‘나는 일의 순서를 정해 차례로 처리할 수 있다’, ‘나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다’, ‘나는 어떤 일의 원인과 결과를 잘 찾아낼 수 있다’, ‘나는 내가 할 수 있는 일과 그렇지 않은 일을 판단할 수 있다’, ‘어떤 문제에 대한 나의 판단과 생각은 대체로 정확하다’, ‘나는 항상 목표를 세우고 목표를 따라서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다’, ‘나는 항상 목표를 세우고 목표를 따라서 일의 진행 상태를 확인할 수 있다’, ‘나는 주어진 일을 하기 위해 정보를 충분히 활용할 수 있다’, ‘나는 계획을 잘 짤 수 있다’, ‘나는 일이 잘못되고 있다고 생각되면 빨리 바로잡을 수 있다’, ‘나는 어려움이 있을 때도 포기하지 않고 계속해서 노력한다’, ‘나는 무슨 일이든지 정확하게 처리할 수 있다’ 총 11문항으로 측정하였다. 자기효능감 중 자신감은 ‘나는 부담스러운 상황에서도 우울함을 느끼지 않는다’, ‘나는 큰 문제가 생겨도 불안해하지 않는다’, ‘나는 위험한 상황도 잘 대처할 수 있다’, ‘나는 위협적이고 어려운 상황에서도 스트레스를 받지 않는다’, ‘어떤일을 시작할 때 실패할 것 같은 느낌은 들지 않는다’, ‘주변동료들이 나보다 모든일에 뛰어난 것은 아니라고 생각한다’, ‘나는 어려운 일이 생겨도 당황스러워하지 않는다’ 총 7문항으로 측정하였다. 자기효능감 중 과업도전감에 대해선 ‘일은 어려운 것일수록 좋다’, ‘만일 일을 내가 선택한다면 나는 쉬운일보다는 어려운 일을 택할 것이다’, ‘좀 실수를 하더라도 나는 어려운 일을 좋아한다’, ‘어렵거나 도전적인 일에 매달리는 것은 재미있는 일이다’, ‘나는 쉬운일보다 내가 도전할 수 있는 어려운 일이 더 좋다’, 5문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.3.3 개인성과

개인성과는 개인이 자신의 근무성과를 평가한 것으로 [20] 본 연구에서는 Mossholder et al[20]이 사용한 ‘나는 정해진 시간 안에 나의 업무를 처리한다’, ‘나는 정확하고 철저하게 업무를 수행한다’, ‘업무를 진행함에 있어 업무의 마감시간 안에 정해진 스케줄을 처리하여 주위에서 신뢰성이 높다’, ‘업무에 필요한 지식과 기술을 충분히 습득하고 있다’, ‘작년 나의 업무성과는 좋다고 생각한다’, 5문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.4 측정항목의 신뢰도와 타당도 분석

본 연구에서 사용한 변수에 대한 신뢰도는 Cronbach's α로 검증하였다. 변수들의 타당도를 검증하기 위해선 요인분석을 이용하였다. 요인추출방식으로는 주성분 분석 방법을 요인회전방식으로는 직각회전방법을 이용하였으며 자기효능감에서 단일차원으로 묶이지 않는 자기조절감 1문항 “나는 어려움이 있을 때도 포기하지 않고 계속해서 노력한다”와 자신감 1문항 “주변 동료들이 나보다 모든일에 뛰어난 것은 아니라고 생각한다”를 제외시킨 후 요인분석이 이루어졌다. 신뢰성과 타당성 검증에 대한 결과는 Table 2에 제시되었다.

구체적으로 살펴보면 첫 번째로 신뢰성 검증결과 독립변수인 개인-직무적합성, 매개변수인 자기효능감, 종속변수인 개인성과 모두 측정항목들의 크론바하 알파계수가 0.830 이상으로 0.7 이상을 나타내어 내적 일관성을 확보한 것으로 나타났다. 두 번째로 단일 차원성 확보를 위한 요인분석 결과 독립변수인 개인-직무적합성은 선행연구와 동일하게 단일 요인으로 구분되었고 매개변수인 자기효능감의 경우도 선행연구와 동일하게 자기조절감, 자신감, 과업도전감 3개 요인으로 구분되었다. 종속변수인 개인성과의 경우 선행연구와 일관되게 단일차원에 속하는 것으로 나타나 각 변수에 대한 측정항목은 집중타당성과 판별타당성이 충분한 것으로 평가되었다.

4. 연구결과

4.1 상관관계 분석 결과

가설검정에 앞서 변수간의 관련성 정도를 알아보기 위해 피어슨상관관계분석을 실시하였다. 변수들 간의 상관관계를 살펴보면 Table 3에서 보는 것처럼 본 연구에서 제시된 가설관련 변수들 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

[Table 2] Result of Reliability and Validity

Division		Factor Loadings	Cronbach's α
Variable	Items		
Person-Job Fit	1	.869	.922
	2	.866	
	3	.863	
	4	.850	
	5	.849	
	6	.791	
Eigenvalue		4.319	
Distributed Explanatory		71.984	

Division		Factor Loadings			Cronbach's α
Variable	Items				
Self-Efficacy	SA1	.736	.000	-.025	.878
	SA2	.701	-.009	.083	
	SA3	.701	-.006	.160	
	SA4	.693	.160	.116	
	SA5	.684	.285	.131	
	SA6	.683	.134	.185	
	SA7	.672	.200	.143	
	SA8	.637	.286	.084	
	SA9	.554	.447	.025	
	SA10	.518	.442	.093	
Self-Efficacy	CF1	.168	.854	-.014	.874
	CF2	-.049	.815	.262	
	CF3	.146	.735	.311	
	CF4	.138	.707	.198	
	CF5	.311	.706	.101	
	CF6	.235	.595	.258	
Self-Efficacy	GD1	.113	.149	.884	.883
	GD2	.165	.141	.865	
	GD3	.106	.198	.791	
	GD4	.280	.134	.745	
	BD5	-.005	.472	.635	
Eigenvalue		7.628	2.843	2.034	
Distributed Explanatory		36.322	13.537	9.683	

SA : Self-Adjustment, CF : Confidence
GD : Goal Difficulty

Division		Factor Loadings	Cronbach's α
Variable	Items		
Individual Performancet	1	.845	.830
	2	.830	
	3	.828	
	4	.744	
	5	.625	
Eigenvalue		3.034	
Distributed Explanatory		60.682	

[Table 3] Result of correlation Analysis

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	-.238**	1						
3	.096	.842**	1					
4	-.272**	.216*	.098	1				
5	-.176*	.141	.048	.475**	1			
6	-.306**	.090	-.081	.462**	.467**	1		
7	-.199*	.062	-.066	.422**	.358**	.493**	1	
8	-.129	.040	-.031	.418**	.678**	.487**	.354**	1

1. Gender, 2. Age, 3. Tenure, 4. Person-Job Fit, 5. Self-Adjustment, 6. Confidence, 7. Goal Difficulty, 8. Individual Performance
 주) * p < 0.05, ** p < 0.01

4.2 가설검정

본 연구는 가설 검정을 위해 일련의 회귀분석을 실시하였다.

첫째, 가설 1의 검정을 위하여 성별, 나이, 경력기간을 통제변수로, 개인-직무적합성을 독립변수로 종속변수인 자기효능감을 자기조절감, 자신감, 과업도전감 3가지 하위 변수로 설정해 회귀분석을 실시하였다. Table 4에 제시된 분석결과를 살펴보면 개인-직무적합성은 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 구체적으로 자기조절감($\beta=0.454, p<.01$), 자신감($\beta=0.412, p<.01$), 과업도전감($\beta=0.401, p<.01$) 모두에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

둘째, 가설 2는 자기효능감이 개인성장에 미치는 영향을 제시하고 있는데 성별, 나이, 경력기간을 통제변수로 자기효능감을 독립변수로 개인성장을 종속변수로 설정해 회귀분석을 실시하였다.

Table 5의 회귀모형을 살펴보면 자기효능감 중 자기조절감은 개인성장에 유의한 정(+)의 영향($\beta=0.576, p<.01$)을 미치고 자신감도 개인성장에 유의한 정(+)의 영향($\beta=0.207, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났지만 과업도전감은 유의한 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 2는 부분 채택되었다.

셋째, 가설 3은 매개효과를 다루고 있는데 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny[21]의 매개 회귀분석을 실시하였다. Baron & Kenny[21]는 매개효과가 성립되기 위해선 1단계 회귀분석에서 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하고 2단계 회귀분석에서 독립변수와 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 3단계 회귀분석에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미치지만 독립변수는 영향력이 2단계보다 유의하게 감소하거나 영향을

미치지 않아야 한다고 하였다.

가설 3의 매개효과 검증과 관련하여 연구결과를 살펴보면 Table 6에서는 자기효능감 중 자기조절감의 매개효과를 검증하였다. 1단계로 개인-직무적합성은 자기효능감 중 자기조절감에 유의한 정의 영향($\beta=0.454, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났고 2단계로 개인-직무적합성은 개인성장에 유의한 정의 영향($\beta=0.421, p<.01$)을 미치고 자기조절감은 개인성장에 유의한 정의 영향($\beta=0.682, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 3단계로 개인-직무적합성과 자기조절감 변수를 동시에 투입한 다중회귀분석에서 자기조절감은 개인성장에 유의한 정의 영향($\beta=0.623, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났지만 개인-직무적합성은 더 이상 유의하지 않게 나와 자기조절감은 개인-직무적합성과 개인성장간의 관계에서 완전매개를 하는 것으로 나타났다.

Table 7에서는 자기효능감 중 자신감의 매개효과를 검증하였다. 1단계로 개인-직무적합성은 자신감에 유의한 정의 영향 ($\beta=0.412, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났고 2단계로 개인-직무적합성은 개인성장에 유의한 정의 영향 ($\beta=0.421, p<.01$)을 미치고 자신감은 개인성장에 유의한 정의 영향($\beta=0.496, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 3단계로 개인-직무적합성과 자신감 변수를 동시에 투입한 다중회귀분석에서 자신감은 개인성장에 유의한 정의 영향($\beta=0.386, p<.01$)을 미치고 개인-직무적합성은 개인성장에 유의한 정의 영향($\beta=0.262, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났으나 영향력의 크기가 감소하여 자신감은 개인-직무적합성과 개인성장간의 관계에서 부분매개를 하는 것으로 나타났다. 자기효능감 중 과업도전감은 Table 5의 가설검정결과 개인성장에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 매개효과분석에서는 제외하였다. 따라서 가설 3은 부분 채택되었다.

[Table 4] Result of Regression Analysis(H 1)

Variable	Self-Efficacy		
	Self-Adjustment	Confidence	Goal Difficulty
	β	β	β
Gender	-.013	-.108	-.016
Age	.124	.235	.201
Tenure	-.100	-.309	-.273
Job-Fit	.454**	.412**	.401**
R ²	.207	.246	.178
F	9.668**	11.873**	8.205**

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[Table 5] Result of Regression Analysis(H 2)

Variable	Individual Performance
	β
Gender	.024
Age	-.083
Tenure	.030
Self-Adjustment	.576**
Confidence	.207**
Goal Difficulty	.058
R ²	.458
F	21.540**

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[Table 6] Result of Regression Analysis(H 3)

Variable	Level 1	Level 2		Level 3
	Self-Adjustment	Individual Performance		
	β	β	β	β
Gender	-.013	-.010	.004	.013
Age	.124	-.022	.037	-.040
Tenure	-.100	-.044	-.104	-.041
Job-Fit	.454**		.421**	.138
Self-Adjustment		.682**		.623**
R ²	.207	.448	.155	.458
F	9.668**	27.965**	7.078**	23.469**

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[Table 7] Result of Regression Analysis(H 3)

Variable	Level 1	Level 2		Level 3
	Confidence	Individual Performance		
	β	β	β	β
Gender	-.108	.012	.044	.046
Age	.235	-.030	.037	-.054
Tenure	-.309	.033	-.104	.016
Job-Fit	.412**		.421**	.262**
Confidence		.496**		.386**
R ²	.246	.214	.155	.261
F	11.873**	10.061**	7.078**	10.403**

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

5. 토의 및 결론

5.1 연구결과 토의 및 시사점

본 연구의 실증분석 결과 첫째, 개인-직무적합성은 자기효능감의 하위요인인 자기조절감, 자신감, 과업도전감 모두에 유의한 정의 관계를 나타내었다. 이러한 결과는 직무특성 중 지식특성이 자기효능감에 영향을 미친 Chen & Kao[22]의 연구와 요양보호사의 직무환경이 자기효능감에 영향을 미친 박영희 등[3]의 연구결과와 유사하다고 할 수 있다.

둘째, 자기효능감 중 자기조절감과 자신감은 개인성과에 정의 관계를 나타내었지만 과업도전감은 유의하지 않은 결과가 나왔다. 기존연구결과에서는 자기효능감이 개인성과에 대체적으로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데[15,16,17] 본 연구에서는 과업도전감의 경우 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 보건계열전문직의 경우 오랫동안 한 직무만을 할 경우 과업도전감이 높지 않기 때문으로 판단된다.

셋째, 개인-직무적합성과 개인성과 간의 관계에서 자기효능감 중 자기조절감은 완전매개를 자신감은 부분 매개의 관계를 나타내었다. 이러한 결과는 직무요구가 자기효능감을 매개하여 직무열의에 영향을 미친 이준섭 등 [23]의 연구와 비슷한 결과이다.

본 연구의 시사점을 이론적, 실무적으로 나누어 살펴 보면 다음과 같다.

이론적 시사점으로는 기존에 연구가 미비하였던 직무 배치에 따른 개인-직무적합성이 자기효능감에 영향을 미치는 관계를 규명한 점이며 개인-직무적합성과 개인성과

간의 관계에서 자기효능감 중 자기조절감은 완전매개를 자신감은 부분매개를 한다는 것을 밝힌 것은 새로운 시도이면서 자기효능감 연구를 환경요인으로 확장한 이론적 시사점을 갖는다고 생각된다.

실무적 시사점으로 병원조직의 인적자원관리 측면에서 시사점을 살펴본다면 오늘날 의료기관이 치열한 경쟁에서 생존하기 위해선 직원의 창의성과 생산성 향상이 그 어느 때보다 필요하고 이를 위해선 조직에 속한 개인들이 고성과자가 될 수 있도록 인적자원관리가 요구된다. 본 연구결과에서 개인의 성과는 개인-직무적합성이 자기효능감과 연결될 때 유발되는 것으로 나타났는데 병원조직에서는 개인의 역량강화를 위해 개인의 직무적합성을 높일 수 있도록 직무환경을 만들어 주는 것이 필요하고 무엇보다 자기효능감이 개인성과와 관련하여 매개하는 중요한 의미를 지니는 점을 고려했을 때 좀 더 만족스러운 직무활동을 할 수 있도록 우수한 스펙만을 중시하는 채용방식보다는 직무배치를 고려한 신입사원과 경력사원 선발이 개인의 직무성과 향상을 위해 반드시 필요할 것으로 생각된다.

5.2 연구의 한계점

본 연구의 한계점으로는 첫째, 모든 설문지를 통한 표본조사에서 나타나는 한계점으로 자료수집방법이 조사대상자의 주관적 지각에 기초한 자기보고식 설문지를 이용하였으므로 자료수집으로 인한 객관성을 확보하기 어렵고 계량적 분석에 국한되어 있기 때문에 변수들에 대한 많은 면들이 설문지를 통해 측정될 수 없다는 한계를 지니고 있다. 이는 질적인 연구를 통해 병행되어야 할 부분이다.

둘째, 연구표본도 광주광역시시의 병원이상급에 재직중인 보건계열 전문직 재직자들만을 대상으로 하였고 분석을 위한 표본의 규모가 작아 연구결과를 일반화하기가 어렵기 때문에 향후 연구에서는 지역 및 표본을 확대해서 연구가 필요하다.

셋째, 자료수집이 횡단적 연구로 얻어진 것이므로 연구결과에 대한 확실한 결론을 내리기 어려워 종단적 연구를 통하여 일반화를 위한 축적된 노력이 필요하다.

넷째, 이론적 측면에서의 설정된 독립변수 이외에 다른 중요한 변수들이 제외되었을 가능성이 있으므로 후속 연구에서는 다양한 변수들을 고려하여 연구가 필요하다.

References

[1] K. J. Sung, S. Paik, S. Ryu, "Effects of Balancing,

Coordinating and Learning Strategy on Performance in Private University Hospital", *Korea Society of Hospital Administration*, 18(2), pp. 127-152, 2013.

- [2] A. Bandura, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change", *Psychological Review*, 84(2), pp. 61-85, 1997
- [3] Y. H. Park, J. D. Rah, S. H. Kim, "Influences of Working Environmental Factors of Care Providers on their Job Stress : Based on the Variables Self-Efficacy level", *Journal of Welfare for the Aged*, 52, pp. 349-368, 2011
- [4] H. C. Kho, H. Jin, Y. J. Seo, H. T. Seo, "Suggestions for successful settlement of experienced employees", SERI Report, 867, 2012
- [5] A. I. Kristof-Brown, R. D. Zimmerman, and E. C. Johnson, "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit". *Personnel Psychology*, 58, pp. 281-342, 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- [6] P. H. Yoon, K. W. Koo, "Multi-level Analysis between Team leader's Transformational Leadership and Team member's Effectiveness: Focus on the Role of Perceived Heterogeneity, Group Efficacy and Self Efficacy", *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 14(4), pp. 101-130, 2012
- [7] J. Sumi, "Managerial Practices, Transformational Leadership, Customer Satisfaction and Self Efficacy as Antecedents of Psychological Empowerment", *Journal of Management Research*, 13(2), pp. 105, 2013
- [8] J. Mayfield, M. Mayfield, "The Relationship Between Leader Motivating Language and Self-Efficacy: A Partial Least Squares Model Analysis", *Journal of Business Communication*, 49(4), pp. 357-376, 2012
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0021943612456036>
- [9] A. Rego, F. Sousa, C. Marques, M. P. E. Cunha, "Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), pp. 923-945, 2011
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2011.610891>
- [10] H. K. Hong, and U. Y. Chung, "The Effects of Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Hotel and Resort*, 11, pp. 199-221, 2012
- [11] D. M. Cable, and C. K. Parsons, "Socialization Tactics and Person-Organization fit", *Personnel Psychology*, 54, pp. 1-23, 2001
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00083.x>

- [12] D. M. Cable, and D. S. Derue, "The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions", *Journal of Applied Psychology*, 87(5), pp. 875-884, 2002
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- [13] A. Bandura, and R. Wood, "Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making", *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, pp. 586-589, 1989
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.41.3.586>
- [14] T. Sitzmann, G. Yeo, "A Meta-Analytic Investigation of the Within-Person Self-Efficacy Domain: Is Self-Efficacy a Product of Past Performance or a Driver of Future Performance?", *Personnel Psychology*, 66(3), pp. 531-568, 2013
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/peps.12035>
- [15] J. C. Park, Y. B. Yoon, "The Effects on the Hotel Employees' Self-Efficacy Influence to Organizational Commitment and Job Performance based on Interpersonal Relationship Stress", *Korea Tourism Research Association*, 27(3), pp. 327-347, 2013
- [16] J. D. Parker, G. J. Taylor, and R. M. Bagby, "The 20-Item Toronto Alexithymia Scale III. Reliability and Factorial Validity in a Community Population", *Journal of Psychosomatic Research*, 55, pp. 269-275, 2003
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999\(02\)00578-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0022-3999(02)00578-0)
- [17] A. D. Stajkovic, and F. Luthans, "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis", *Psychological Bulletin*, 124(2), pp. 240-261, 1988
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- [18] M. V. Thakor, and A. W. Joshi, "Motivating salesperson customer orientation ; insights from the job characteristics model." *Journal of Business Research*, 58. pp. 584-592, 2005
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.002>
- [19] K. J. Lauver, and A. L. Kristof-Brown, "Distinguishing Between Employee's Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit", *Journal of Vocational Behavior*, 59, pp. 454-470, 2001
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- [20] K. W. Mossholder, "Effects of externally mediated goal setting on intrinsic motivation: A laboratory experiment", *Journal of Applied Psychology*, 65, pp. 202-210, 1980
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.65.2.202>
- [21] R. M. Baron, and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research; Conceptual, Strategic and Statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182, 1986
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- [22] C. H. Chen, R. H. Kao, "A Multilevel Study on the Relationships between Work Characteristics, Self-Efficacy, Collective Efficacy, and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Taiwanese Police Duty-Executing Organization", *J Psychol*, 145(4), pp. 361-390, 2011
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2011.574168>
- [23] J. S. Lee, C. G. Lee, W. J. Yoo, "The Influence of the Thermal Powerplant Workers' Job Demands on Job Engagement & Job Burnout", *Korean Academy of Human Resource Management*, 19(1), pp. 27-45, 2012

이 철 우(Chul-Woo Lee)

[정회원]



- 2004년 8월 : 전남대학교 일반대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2004년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학교 행정직원

<관심분야>
인적자원관리, 경력개발