

# 사회복지사가 인지한 개인-환경 적합성과 업무수행능력의 관계에서 자기효능감의 매개효과 - 장애인 직업재활시설을 중심으로 -

손인봉\*

---

본 연구의 목적은 장애인 직업재활시설에 근무하고 있는 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는 것이다. 이를 위해 전국의 장애인 직업재활시설 175개소, 종사자 500명을 대상으로 자기보고식 설문을 실시하였다. 자료수집은 우편조사로 진행되었으며, 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 업무수행능력에 미치는 영향과 양자의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 SPSS 24.0 프로그램을 사용하여 회귀분석을 실시하였다. 분석결과, 장애인 직업재활시설에 근무하고 있는 사회복지사의 개인-조직간, 개인-직무간 적합성이 자기효능감에 통계적으로 유의한 정(+)적 영향을 미치고, 자기효능감 또한 업무수행능력에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 동시에 개인-조직간, 개인-직무간 적합성이 업무수행능력에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타나 자기효능감은 부분매개효과를 지니는 것으로 검증되었다.

**주제어** \_ 장애인 직업재활시설, 개인-환경간 적합성, 업무수행능력, 자기효능감, 매개효과

\* 성결대학교 사회복지학과 객원교수

# The Mediating Effects of Self-Efficacy on the Association between Person-Environment Fit and Job Performance Perceived by Social Workers in Vocational Rehabilitation Facility for People With Disabilities

Son, In-Bong\*

---

This study aims to verify the mediating effects of self-efficacy on the association between person-environment fit and job performance. Data of 500 social workers in 175 vocational rehabilitation facility for people with disabilities nationwide were analyzed. The mediating effects were examined using multiple regression, and the statistical significance was tested with the Sobel equation. The findings showed that person-environment fit had positive effects on self-efficacy, and self-efficacy had positive effects on job performance. The direct effects of person-environment fit on job performance were statistically significant, resulting in partial mediation. Based on these findings, policy and practice implications were suggested to promote job performance of social workers in vocational rehabilitation facility for people with disabilities.

**Key words** \_ Vocational Rehabilitation Facility, Person-Environment Fit, Job Performance, Self-efficacy, Mediation Effects

---

\* Lecturer, Dept. of Social Welfare, SungKyul University

## I. 서론

최근 우리사회에서 가장 이슈가 되고 있는 것은 ‘고용과 노동’이다. 노동은 중요한 사회활동으로서, 비장애인과 마찬가지로 장애인에게도 필수적인 사회활동이다. 그러나 장애인에게는 비장애인 보다 더욱 특별한 의미가 있는데(최수찬·손인봉, 2013), 이는 장애인에게 있어 직업생활이란 생계유지를 위한 단순한 수입 활동의 의미를 넘어서, 자아실현과 사회통합을 이룰 수 있는 방법 중의 하나로 인식되기 때문이다(염동문·김미정·백혜영, 2013). 따라서 국가는 장애인의 직업생활 유지를 위하여 최소한의 보호고용 노동시장 역할을 담당할 ‘장애인 직업재활시설’을 설치·운영하고, 직업재활이라는 과정을 통해 장애인이 고용에 차별받지 않도록 노력하고 있다(손인봉, 2014).

그 동안 장애인 직업재활시설은 노동시장에 진입하기 어려운 중증장애인에 대한 유급 고용기회 제공과 직업능력개발 및 역량강화, 지역사회 통합이라는 성과를 이루는데 중요한 역할을 하였으며, 직업재활시설의 경제적 가치를 실증하는데도 큰 역할을 담당하였다(나운환, 2016). 직업재활시설에서 성과를 창출해내기 위해서는 장애인 개인의 역량 및 직업재활에 대한 노력뿐만 아니라 직업재활시설 사회복지사의 전문적 기술과 업무 역량이 매우 중요하다. 왜냐하면, 일반 사회복지기관과는 달리 직업재활시설 사회복지사는 재활서비스 뿐 아니라 고용이라는 목표를 모두 달성해야 한다는 점(보건복지부, 2019)에서, 다른 사회복지기관과는 차별화된 전문적 기술과 업무 역량이 요구되기 때문이다. 따라서 이러한 직업재활시설 사회복지사의 업무역량 향상을 위하여 업무수행능력 영향 요인을 밝히는 연구는 인적자원 개발의 측면에서도 중요한 것이라 생각된다(손인봉·김태형, 2019).

특히, 직업재활시설의 경우에는 클라이언트의 70% 이상이 지적능력과 인지능력이 취약한 발달장애인(지적장애인과 자폐성장애인)이며, 그 중의 90% 이상은 중증장애인으로 구성되어 있어(한국장애인개발원, 2014), 일반적인 사회복지기관과는 다른 전문적 역량을 필요로 한다. 즉, 일반적으로 사회복지 기관에서 제공되는 기본적인 사회복지서비스와 더불어 직업능력 향상을 위한 교육-훈련 서비스, 나아가 장애인들이 생산한 물품을 판매하는 업무도 수행하고 있기에 직업재활시설에서 사회복지사의 업무수행능력은 매우 중요한 의미를 가질 수 밖에 없다. 이렇듯, 직업재활시설 사회복지사의 역량은 장애인의 고용과 직업재활 결과에 영향을 미치는 핵심 요인으로 인식됨에도 불구하고, 아직까지 사회복지 관련 영역 특히, 직업재활시설 사회복지사에게 요구되는 조직에서의 업무수행능력, 그리고 현장에 적합한 사회복지사의 업무활동에 영향을 미치는 요인에 관한 논의는 부족한 실정이다(신현옥·김성진, 2013).

따라서 본 연구는 선행연구들을 통하여 서비스 제공자의 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 확인된 개인-환경간 적합성에 초점을 맞추었다. 개인-환경적합성 이론에 따르면, 조직의 성과 및 조직원의

행동과 태도는 개인의 특성과 환경 그리고 이러한 요소들이 어떻게 상호작용하는지에 따라 영향을 받는다(Chatman, 1989), 휴먼서비스 영역에서의 업무수행과 관련된 선행연구들(송명경·유은광, 2015; 정석환, 2017; 정연화·홍아정, 2015; Ostroff and Schneide, 2002; Schneider, 1987)에 의하면 개인-환경간 적합성이 업무수행능력의 예측변인으로 나타났다. 이는 조직 및 직무환경과의 일치성 수준이 전문적 업무수행을 가능하게 하는 환경적 요인이 될 수 있음을 보여주는 것이다.

그러나 선행연구들은 개인-환경간 적합성의 개념적 연구 또는 조직태도 변인들, 구체적으로는 직무몰입(유태용·현희정, 2003), 조직몰입(차재빈·류가연·이훈영, 2013; 최명옥·유태용, 2005), 조직유효성(서철승·박영·이희만, 2018), 이직의도(김우진, 2013; 박지혜, 2016; 양지혜·김종인, 2013)에 집중된 경향이 있어 사회복지사의 개인적인 업무수행능력에 대한 영향은 실증적으로 검증되지 못한 한계가 존재한다. 이에 본 연구는 개인-환경간 적합성의 결과변인을 조직 변수가 아닌 개인의 업무수행능력으로 설정함으로써 복지와 시장의 균형성을 유지하며 업무를 수행해야 하는 직업재활시설 사회복지사의 고유한 전문역량 강화에 기여하고자 하였다.

또한 개인-환경간 적합성이 어떠한 요인을 통하여 사회복지사의 업무수행능력에 영향을 미치는지 밝혀내는 것이 필요한데, 이를 통하여 보다 현실적이고 구체적인 업무수행능력 향상 방안을 마련할 수 있기 때문이다. 이러한 매개 요인으로서, 본 연구에서는 자기효능감에 초점을 맞추었다. 자기효능감은 본인의 능력을 통해 직무를 성공적으로 수행할 있다는 믿음을 의미한다(Bandura and Wood, 1989). 이러한 자기효능감은 일반적으로 조직의 목표와 과업을 달성하기 위한 관심과 노력의 수준을 높이는 것으로 알려져 있다(Feltz, 1982). 이에 자기효능감이 업무수행능력을 향상시킴으로써 개인의 직무성과와 시설의 목표 달성에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측이 가능하다. 이렇듯 자기효능감은 업무수행능력에 중요한 영향을 미치는 것으로 확인되어왔으나, 자기효능감과 업무수행능력 간의 관계에 대한 연구는 제한적으로 이루어졌으며 특히, 장애 영역을 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다. 하지만 일부 실증적 연구를 통하여 조직이나 직무 특성과 같은 환경 요인이 자기효능감에 영향을 미치며, 자기효능감은 조직 및 개인의 성과 또는 업무역량과 태도 등에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀진 바(김태형·손인봉, 2019; 서보준·김우호, 2019; 윤기혁·이진열·장기열, 2019; 이희혁·유영진, 2019), 직업재활시설 사회복지사의 자기효능감이 개인-환경간 적합성과 업무수행능력 간의 관계를 매개할 것으로 예측된다.

따라서 본 연구는 장애인 직업재활시설에 근무하는 사회복지사의 개인-환경적합성이 업무수행능력에 유의한 영향을 미치는지, 그리고 이러한 영향이 자기효능감을 통하여 매개되는지 실증적으로 검증하는 것을 목적으로 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 장애인 직업재활시설

장애인 직업재활시설은 ‘일반 고용시장에서는 일하기 어려운 장애인이 특별히 준비된 작업환경에서 직업훈련을 받거나 직업생활을 유지할 수 있도록 하는 시설’(이하 직업재활시설)을 말한다(장애인복지법 제58조). 직업재활시설은 장애인 직업재활 및 그와 관련된 제반 서비스<sup>1)</sup>를 제공하여 그들의 능력과 적성에 맞는 취업 자리를 통해 자활과 자립을 도모하는 역할을 한다(보건복지부, 2019). 해당 시설로는 장애인 보호작업장, 장애인 근로사업장, 그리고 장애인 직업적응훈련시설<sup>2)</sup>이 있으며(장애인복지법 시행규칙 별표 4, 2019), 2017년 현재 625개소가 운영되고 있고, 이 중 보호작업장이 약 90%(553개소)로 매년 약 20-30개소씩 증가추세를 보인다. 반면, 근로사업장은 62개소로 최근 5년간 소폭 감소하였고, 직업적응훈련시설은 10개소가 운영되고 있다(사회보장위원회 홈페이지, 2019).

이러한 장애인 직업재활시설은 장애인의 직업과 고용재활에 관련된 기관의 유형 중 하나로서, 치료와 재활을 강조하는 지역사회재활의 결과물이라 할 수 있으며, 장애인들은 ‘장애인 직업재활시설’과 같은 보호고용을 통해 가족 이외에도 ‘동료 및 지역사회’의 다양한 자원을 활용할 수 있게 되었다(손인봉·김태형, 2019). 즉, 직업재활시설은 장애인의 개별성을 반영하여 다양한 직업교육과 훈련을 제공하고 동시에 고용을 보장하여 장애인이 비장애인과 비슷한 생활을 할 수 있도록 도움을 주는 시설로서 장애인의 직업 활동 영역에서 중요한 역할을 수행하는 곳이다(손인봉, 2014).

한편, 법적 기준에 따른 직업재활시설의 서비스 제공자는 이용장애인 수를 고려하여 시설장, 사무국장, 직업훈련교사, 간호사, 영양사, 사무원, 생산 및 판매관리기사, 조리원 등이 배치되는데(장애인복지법 시행규칙 별표5 참조), 한국장애인개발원(2014)에 의하면, 직업재활시설 인력 중 시설장 및 사무국장, 직업훈련교사의 약 70% 이상이 사회복지사 자격증을 보유하고 있는 것으로 나타나, 직업재활시설의 주요 서비스 제공자는 사회복지사인 것으로 확인되었다. 더욱이 시설장 및 사무국장, 직업훈련교사는 소규모로 운영되는 직업재활시설의 핵심인력으로서 사회복지사의 업무수행능력은 시설이 추구하는 궁극적 목적성취와 안정적인 시설경영을 이루는데 중요한 요소가 될 것으로 예측된다.

1) 장애인직업재활 제반 서비스는 ‘보호고용, 직업상담, 직업능력평가, 직업적응훈련, 작업활동, 취업알선, 취업 후 지도, 생산품 판매 및 판로 확대 등’을 말한다(보건복지부, 2019).

2) 장애인 직업적응훈련시설은 작업능력이 현저히 낮은 장애인이 장애인 보호작업장 또는 장애인 근로사업장이나 그 밖의 고용시장의 진출을 돕는 역할을 하기 위해 2015년에 법적 유형에 포함되었다.

## 2. 사회복지사의 업무수행능력

장애인 직업재활시설 사회복지사들은 시설의 고유한 특성상 다양한 업무를 수행해야 하며, 실제로 사회복지사들이 가진 업무수행능력은 시설에서 제공되는 서비스 질에 직접적인 영향을 미치기 때문에 중요한 의미가 있다(김용민, 2011). 업무수행이란 조직구성원들이 실현하고자 하는 업무의 목표나 바람직한 상태 등을 달성하는 정도를 의미하는 업무성과로 표현되기도 한다. 선행연구를 살펴보면 과거에는 업무수행이라는 용어보다 결과(outcome)를 의미하는 업무성과가 많이 사용되었고 업무수행과 업무성과의 개념을 동일한 개념으로 보는 경향도 있었다. 그러나 최근에 들어서는 업무성과는 산출물(output)과 같은 결과론(result)적인 의미가 강한 것으로 간주되어 진행중(on-going)의 의미를 포함하고 있는 업무수행이라는 용어를 사용하는 경향성이 나타나고 있다(이해진, 2010).

사회복지사의 고유 업무는 클라이언트의 문제와 욕구를 해결하기 위한 직접적인 서비스 제공이나 소속된 시설의 원활한 운영 및 유지를 위해 사회복지사가 수행하고 있는 과업을 의미한다. 즉, 사회복지사의 업무수행은 사회복지 조직 내 목표를 달성하기 위한 사회복지사의 노력의 정도로 볼 수 있다. 사회복지사의 업무수행에 대한 연구는 아래와 같은 이유에 의해 필요성이 강조되고 있다. 첫째, 사회복지조직의 책임성 입증 부분으로서 조직구성원의 업무수행에 대한 연구는 책임성에 대한 요구와 조직운영의 합리성을 정당화할 수 있다. 둘째, 사회복지사들의 전문직 정체성을 확보하는데 기여할 수 있다. 셋째, 조직 운영의 효율성을 높이는 데 기여할 수 있다. 조직구성원들의 업무수행을 높인다는 것은 조직이 지향하는 목표를 달성하는 데 큰 영향력을 가지고 있다는 것을 의미한다(유보배, 2008).

업무수행능력은 업무수행과 관련된 행동적 측면으로 직업의 기능과 업무를 수행하기 위해 개인이 활용하는 기술과 행동의 집합체로 정의할 수 있다(Randell, 1989). 업무수행능력은 가시적인 특성과 비가시적인 특성으로 구분되어 설명되기도 하는데, 가시적 특성은 업무를 위한 기술과 지식을 의미하고, 비가시적인 특성은 자기개념, 태도, 가치, 동기 등을 의미한다. 비가시적인 특성의 측정과 개발은 어려운 부분이지만 업무수행능력에 있어서 가시적인 특징보다 중요한 부분임을 선행연구들은 강조하고 있다(Spencer and Spencer, 1993).

직업재활시설 사회복지사는 장애인 보호고용뿐만 아니라 직업상담, 직업능력평가, 작업활동, 취업알선 및 취업 후 지도 등을 포함하는 계속적이고 종합적인 재활과정을 지원하는 다양한 역할을 수행한다(이혜경, 2012). 특히, 근로사업장과 보호작업장의 근로장애인 중 장애등급 3급 이상이 각각 60%, 80% 이상으로 구성되어 경쟁고용이 어려운 장애인이 주 대상이 된다(김동주 외, 2016). 이것은 직업재활시설 사회복지사의 업무가 단순히 일반고용을 위한 직업상담 및 취업 등을 제공하는 가시적인 업무수행능력과 더불어 복지 관점의 비가시적 업무수행능력을 보유하고 있는 것이 중요하다는 사실을 나타내는 요소이

다. 다시 말해, 자신이 수행하는 전반적인 업무지식 및 수행능력과 사회복지 조직의 특수성을 이해하고 클라이언트에 대한 사회복지사의 가치와 태도 등을 고려한 업무수행능력을 동시에 갖출 필요가 있는 것이다. 무엇보다도 사회복지사의 업무수행능력은 직업재활시설의 서비스 질과 생산성과 같은 시설 목표의 성취정도와 연결되기 때문에 직업재활시설의 생산성을 향상시키기 위해서는 궁극적으로 사회복지사의 업무수행능력이 향상되어야 할 것이다.

### 3. 개인-환경간 적합성

인간의 행동을 이해하고 예측하기 위해서는 사람과 상황 요인, 그리고 이러한 요소들이 어떻게 상호 작용하는지를 고려해야 한다. 일반적으로 조직행동 연구자들은 사람들이 조직환경에서 어떻게 행동하고 이해하는지 예측하기 위해 개인적 차원 또는 환경적 차원의 접근을 선택하였다. 개인의 성격 특성, 가치, 동기, 능력 그리고 영향을 측정하거나 조직구성원의 상황적 특성을 사정함으로써 조직 내의 개인행동을 예측한 것이다(Chatman, 1989).

개인-환경간 적합성(Person-Environment Fit)은 본질적으로 작업환경의 여러 측면과 호환성을 포함하는 광범위한 개념이므로 단일 차원에 맞추기보다는 다양한 차원을 고려할 필요가 있다(Kristof-Brown et al., 2002). 왜냐하면, 적합성의 서로 다른 하위 유형들이 직무 관련 성과에 각기 다른 영향을 줄 수 있기 때문이다(Lauver and Kristof-Brown, 2001). 다시 말해, 개인-환경간 적합성은 개념적으로 다수의 하위 개념을 포괄하고 있어 개념화 및 측정방식의 합의점에 도달하지 못하고 있다(Kristof, 1996). 그러나 다수의 연구에서 개인-환경간 적합성은 개인-직무간 적합성(Person-Job Fit; 이하 PJF)과 개인-조직간 적합성(Person-Organization Fit; 이하 POF)의 두 형태로 구분하여 접근하고 있다.

PJF는 '개인과 특수한 직무에 요구되는 사항에서의 일치도'라 정의할 수 있다(Carless, 2005). Edwards(1991)는 PJF를 '개인의 능력과 직무 요구(요구-능력) 또는 개인의 바람과 직무 속성(수요-공급) 사이의 적합성'으로 규정하였다. 요구-능력의 관점은 직무특성에서 요구되는 능력을 개인이 소유하고 있을 때 개인과 직무가 적합성을 가진다고 보는 것이다. 수요-공급의 관점은 개인이 원하는 요구를 직무가 충족시켜줄 때 개인과 직무가 적합하다고 보는 것이다. 즉, 직무가 개인의 가치, 욕구, 선호도 등을 잘 반영하고 있는지 반대로, 직무가 개인이 요구하는 목표달성, 능력 발휘, 지식활용 등을 충족시켜줄 수 있는지를 의미한다. 그리고 POF는 '개인과 조직 속성 간의 일치도'라 정의할 수 있다(Carless, 2005). Chatman(1989)은 POF를 '조직의 규범과 가치 그리고 개인의 가치 사이의 일치성 정도'로 규정하였다. Schneider(1987)는 POF가 자신의 조직에 대한 매력, 선택, 그리고 조직에 남으려는 것은 자신과 업무

환경 사이의 인식된 유사성에 의해 결정된다고 보았다. 자신에게 적합한 직업을 선택하고 그 환경과 자신이 잘 맞을 때 더 높은 수준의 만족과 정신적-육체적 행복이 발생한다고 설명하고 있다. 즉, 조직 내 자신의 가치와 행동에 미칠 영향과 조직의 규범과 가치에 대해 개인이 갖게 될 영향을 판단하기 위해서 개인의 가치와 조직의 사이의 합의 정도인 POF를 사정하는 것은 중요한 의미를 가진다(Dawis and Lofquist 1984; Holland, 1997).

개인-환경간 적합성은 객관적인 직무상황 및 조직 환경으로 측정되기보다는 주관적인 인지차원의 접근이 유용할 수 있다. 특별한 조직에 대한 사람들의 선호도는 자신의 개인 특성과 잠재적인 조직의 직무 속성의 일치성에 암묵적으로 동의하면서 발생하기 때문에 객관적인 직무에 관한 적합성보다는 인지적 적합성이 보다 정확한 추정을 가능하게 하기 때문이다(Schneider, 1987). 또한, POF와 POF 적합성을 동시에 고려하는 것은 상대적인 영향에 대한 보다 현실적인 설명을 제공하기 때문에 의미가 있다(Carless, 2005). 따라서 본 연구는 개인-환경간 적합성을 사회복지사가 인지한 개인-조직과 개인-직무간 적합성으로 규정하고자 하며, 직업재활시설에 근무하고 있는 사회복지사가 조직에 얼마나 적합하고, 본인의 특성과 얼마나 적합한 업무를 수행하는지로 파악하고자 한다.

#### 4. 자기효능감

본 연구에서 또 다른 관심을 가지는 변수는 자기효능감이다. 자기효능감은 여러 학자들에 의해 정의되고 있는데, Bandura(1997)는 자기효능감을 ‘목표 달성 시 요구되는 인지적, 정서적, 행동적 자원을 동원하여 과업을 수행하는 자신의 능력에 대한 믿음 또는 판단’이라고 정의하고 있고, Pierce 외(1989)는 ‘업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 믿음’으로 정의하였다. 이는 자기효능감이 개인의 과업성취에 영향을 미친다는 것을 뜻하는 것으로서, 이것은 인간행동의 동기가 될 수 있음을 의미한다. Gist와 Mitchell(1992)의 연구에서도 자기효능감이 높을수록 복잡한 과업도 포기하지 않고, 지속적으로 노력하며 목표를 위해 행동한다는 것을 확인할 수 있었다.

한편, 사회적 인식이론(social cognitive theory)으로 자기효능감은 설명될 수 있는데, 자기효능감은 특정 결과를 야기하는 행동에 관여할 수 있는 개인적 신념으로, ‘자신의 능력이나 역량에 대한 믿음’을 의미한다(Gist and Mitchell, 1992). 자기효능감은 새롭고 다양한 상황에서 자신의 능력을 발휘하게 하고, 구체적인 과제를 수행하는데 필요한 동기나 인지적인 자원, 그리고 일련의 활동을 하게 한다(Bandura, 1977). 그렇기 때문에 자기효능감이 높은 사람은 어려운 과제에 도전하려는 성향이 강하며, 개인에게 요구되는 행동도 잘 수행하고, 미래의 행동도 잘 할 것으로 예측할 수 있지만, 자기효능감이 낮은 사람은 성취활동에 소극적이고 과제를 회피하려는 경향이 많다(고현·나장함, 2018). 다시 말해, 자기효능감은



조직의 목표와 과업을 달성하도록 관심과 노력을 증진시키는 역할을 하게한다.

무엇보다도 자기효능감은 개인-환경간 적합성과 업무수행능력의 관계를 매개하는 긍정심리자본으로도 작동할 수 있다. 일부 실증적 연구에서는 개인-환경간 적합성과 창의적 행동 및 혁신적 업무행동을 매개하는 요인으로 긍정심리자본을 제시한 바 있다(정석환, 2017; 조운형·최우재, 2017; Choi, 2004). 따라서 직업재활시설 사회복지사의 자기효능감은 자신의 직무역량을 높이는 동시에 업무수행능력을 강화시키는 기제로 작용할 가능성이 높다.

## 5. 주요변수들 간의 관계

### 1) 개인-환경간 적합성이 업무수행능력에 미치는 영향

일반적으로 개인-환경간 적합성은 만족도, 성과 및 전반적인 행복과 같은 긍정적인 결과에 영향을 주는 것으로 알려져 있다(Ostroff and Schneider, 2002). 개인-환경간 적합성은 직업 만족, 강한 조직 몰입도, 혁신행동, 창의적 문제해결능력 등과 관련이 있는 것으로 보고되고 있다(조운형·최우재, 2017; Hoffman and Woehr, 2006; Verquer et al., 2003). 즉, 자신이 인지한 조직-환경 적합성은 자신의 태도와 행동에 대한 더 나은 예견 인자가 될 수 있음을 보여준다. 이렇듯, 직업재활시설 사회복지사의 개인-환경 적합성이 업무수행능력의 주요 요인으로 유추할 수 있음에도 불구하고, 아직까지 사회복지 관련 영역 특히, 직업재활시설 사회복지사의 개인-환경간 적합성과 업무수행능력 간의 관계에 관한 논의는 미흡한 실정이다.

휴먼서비스 영역의 개인-환경간 적합성과 업무수행에 대한 선행연구들을 살펴보면, 개인-환경간 적합성은 조직구성원의 업무수행에 영향을 미치는 변인으로 보고되고 있다(강영순, 2012; 김태성, 2014; 유태용·현희정, 2003; 정석환, 2017; 정연화·홍아정, 2015; 조운형·최우재, 2017; Sheridan, 1992). 구체적으로 살펴보면, 강영순(2012)의 연구에서는 공·사기업 종사원을 대상으로 그들의 혁신행동과 개인-환경간 적합성의 관계를 분석한 결과, 혁신행동은 개인-직무 적합성이 높을수록 증가함이 밝혀졌다. 혁신행동은 자신의 업무에 대한 새로운 아이디어 창출과 실천 그리고 확산과 관련된 개념으로 본 연구에서 말하는 업무수행능력으로 이해될 수 있겠다. 공무원만을 대상으로 한 정석환(2017)의 연구에서는 공공 조직에서의 개인-환경간 적합성이 혁신적 업무행동에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 공공부문이 민간부문에 비해 조직에서의 상하관계의 적합성을 중요시하는 조직적 특성이 있음을 보여주는 결과로 해석될 수 있다. Sheridan(1992)이 제시한 것처럼 조직적 차이가 적합성과 성과 사이의 관계를 중재한다는 의미로 볼 때, 개인-환경간 적합성이 조직형태에 따라 다른 양상을 보일 수 있음을 시사하는 것이다. 국내 민간기업 종사자를 대상으로 한 정연화와 홍아정(2015)의 연구에서는 개인-조직 적

합성은 혁신적 업무행동에 영향을 미치지 않았지만, 개인-직무 적합성은 혁신적 업무행동을 증가시키는 요인이 된다고 보고하였다. 조윤희와 최우재(2017)는 제조업과 서비스업 종사자를 대상으로 개인-직무 적합성이 창의적 문제해결 능력을 높이는 중요한 선행변수라고 주장하였다. 또한 개인-직무 적합성은 고객지향성에 긍정적 영향을 미치는 요인이었는데, 고객지향성은 고객의 욕구를 파악하고 고객을 만족시키는 행동과 태도로 업무수행에 필요한 핵심능력이라 할 수 있다(김태성, 2014). 유태용과 현희정(2003)은 민간 기업체 종사자를 대상으로 직무특성과 조직성격이 자신과 얼마나 부합하는지가 업무수행에 영향을 미치는지 확인한 결과, 개인이 원하는 직무특성(기술다양성, 과업중요성, 과업정체성)과 현재 직무특성이 낮은 수준에서 일치될 때보다 높은 수준에서 일치될 때 업무수행능력이 높아짐을 확인하였다. 이처럼 민간기업 종사자의 업무수행능력은 민간조직 형태에 따라 직무와 조직적합성의 영향관계가 다른 양상으로 나타남을 알 수 있다. 반면에 개인이 조직에 점점 동화됨으로 조직차원의 적합성이 증가하게 되면, 오히려 외부환경변화에 적응력이 떨어지고 결국에는 혁신적 업무행동을 저해한다는 결과도 일부 보고되고 있다(Schneider, 1987).

위의 선행연구들을 종합하여 살펴보면, 개인-환경간 적합성은 사회복지사의 업무수행에 정적(+ )인 영향력을 미치는 것으로 확인되고 있으며, 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력에도 개인-환경간 적합성이 유의미한 영향을 미칠 것으로 유추해볼 수 있다.

## 2) 개인-환경간 적합성이 자기효능감에 미치는 영향

사회복지 관련 영역에서 개인-환경간 적합성과 자기효능감의 관계를 밝힌 선행연구는 많지 않지만, 휴먼서비스 영역의 선행연구들을 통해 두 변인간의 긍정적 관계(김민지, 2017; 박지혜, 2016; 신유형, 2008; 정연화·홍아정, 2015; 한명숙·최선하, 2017)를 확인할 수 있다. 구체적으로, 정연화와 홍아정(2015)은 개인-직무와 개인-조직 적합성이 민간기업 근로자들의 심리적 임파워먼트를 증진시킨다고 보고하였다. 심리적 임파워먼트는 자신의 업무 및 업무수행에 있어 의미, 역량, 자기결정권, 영향력 등을 측정하는 것으로 직무에 관한 자기효능감으로 이해될 수 있다. 즉, 개인-환경간 적합성이 높아질수록 자신의 직무에 관한 자기효능감이 증가된다고 유추해볼 수 있다. 박지혜(2016)는 개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 있어 자기효능감의 매개효과를 확인함으로써 자신의 직무 적합성이 높을수록 자기효능감이 증가됨을 확인하였다. 김민지(2017)의 대기업 HRD 종사자를 대상으로 한 연구에서는 개인-직무 적합성이 전문직업적 정체성에 영향을 미치는 구조적 관계를 증명하면서 자기효능감의 매개효과를 간접적으로 증명하였다. 이 밖에도 조직의 업무환경이 자신의 유능성을 알도록 하거나, 갈등적 요소들이 적고, 불안감과 긴장이 낮은 환경일수록 자기효능감이 높다는 연구(한명숙·최선하, 2017)와 팀 수준에서의 개인-직무 적합성과 팀 효능감의 정(+ )적인 관계 등의 연구(신유형, 2008)를 통해 개인-환

경간 적합성은 자기효능감을 증가시키는 선행변인으로 유추할 수 있다.

이러한 맥락에서 개인-환경간 적합성 수준이 높은 개인은 보다 긍정적인 태도를 지니게 되고, 보다 높은 수준의 자기효능감을 지닐 것이라 가정할 수 있으며, 직업재활시설 사회복지사가 인지하고 있는 자기효능감도 개인-환경간 적합성이 유의미한 영향을 미칠 것으로 예측해볼 수 있다.

### 3) 자기효능감이 업무수행능력에 미치는 영향

자기효능감이 성공적인 업무수행 및 성과 등을 가져온다는 증거는 여러 연구를 통해 보고되었다(김문성·박성철, 2010; 김미영, 2016; 박은선, 2014; 송명경·유은광, 2015; 오희숙·위휘, 2016; Stajkovic and Luthans, 1998). 자기효능감과 업무수행능력의 관계를 규명한 국내연구는 휴먼서비스 영역 중 대부분 간호사 집단을 대상으로 연구 되었는데, 의료급여 관리자 중 간호사를 대상으로 한 송명경과 유은광(2015)의 연구에 따르면, 자기효능감과 조직 특성에 따른 업무수행 능력을 분석한 결과, 자기효능감이 높은 경우에 전문가로서 인정 수준이 높았으며, 자기효능감은 업무수행능력에 영향을 미치는 가장 강력한 요인이라고 보고하였다. 김미영(2016)도 간호사의 업무수행능력의 하위영역인 간호과정, 지도력, 교육협력 등의 요인이 자기효능감과 강한 정(+)적 상관성이 있음을 확인하였다. 자기효능감은 인간의 행동변화에 가장 중요한 영향요인이며, 과업지향적 행동 및 성과에도 영향을 준다(Gist, 1987). Stajkovic 과 Luthans(1998)은 메타분석을 통해 업무성과를 설명하는 개인특성 요인 중 자기효능감이 가장 높은 긍정적 상관성이 있음을 확인하였다. 오희숙과 위휘(2016)도 자기효능감, 조직몰입, 고객지향성이 높을 수록 간호업무성과가 높아짐을 확인하였는데, 고객지향성이 가장 강력한 요인이었고, 자기효능감이 그 다음을 차지하였다. 김문성과 박성철(2010)의 연구에 따르면, 공무원의 자기효능감 수준은 업무 스트레스를 줄이고, 동기부여를 강화시키며, 가장 강력한 효과는 업무성과를 향상시키는 것이라고 주장하였다.

이처럼, 자기효능감은 업무수행능력과 직무성과 등의 주요 요인으로서 역할수행을 증명하는 연구들이 활발히 이어지고 있다. 그러나 장애인 직업재활시설 사회복지사를 대상으로 한 자기효능감 연구는 매우 드물고, 업무수행능력과의 관계를 분석한 사례도 발견되고 있지 않다.

따라서 본 연구는 장애인 직업재활시설 사회복지사의 개인-환경간 적합성과 업무수행능력의 관계에서 자기효능감의 역할에 대해 관심을 가지고 검증하려 한다. 사회복지사가 인지한 자기효능감은 개인-환경간 적합성의 영향을 받아 시설에서 제공하는 서비스의 질과 성과를 결정하는데 중요한 요인으로 작용할 것이기 때문이다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구의 목적 및 연구가설

본 연구는 장애인 직업재활시설 사회복지사가 인지하고 있는 개인-조직간 적합성과 개인-직무간 적합성이 업무수행능력에 미치는 영향과 이들 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 한다. 이에 따른 연구가설은 다음과 같다.

*연구가설1. 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)은 업무수행능력에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.*

*연구가설1-1. 개인-조직간 적합성은 업무수행능력에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.*

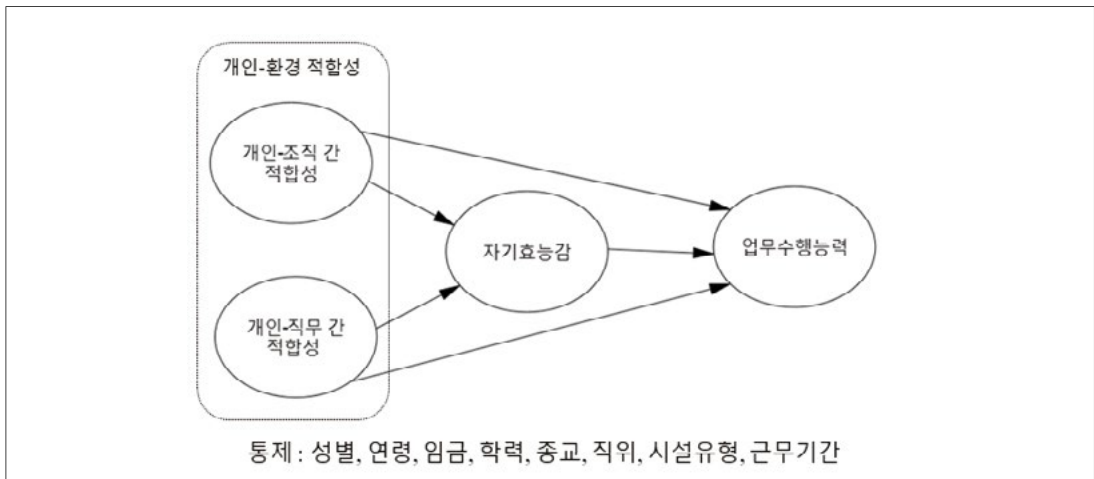
*연구가설1-2. 개인-직무간 적합성은 업무수행능력에 정(+)적인 영향을 미칠 것이다.*

*연구가설2. 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)은 자기효능감을 매개로 하여 업무수행능력에 영향을 미칠 것이다.*

*연구가설2-1. 개인-조직간 적합성은 자기효능감을 매개로 하여 업무수행능력에 영향을 미칠 것이다.*

*연구가설2-2. 개인-직무간 적합성은 자기효능감을 매개로 하여 업무수행능력에 영향을 미칠 것이다.*

〈그림 1〉 연구모형



## 2. 조작적 정의 및 측정도구

### 1) 종속변수(업무수행능력)

본 연구의 종속변수는 업무수행능력으로서, 업무수행능력이란 사회복지사의 업무결과로서의 성과(outcome)보다는 업무수행과정 및 경험을 통해 성취된 정도를 의미하는 업무수행(Job performance)의 개념을 사용하고자 한다. 즉, 휴먼 서비스를 제공하는 장애인 직업재활시설의 특수성을 고려하여 '사회복지 관련 전문가적 지식과 기술의 활용 정도'로 업무수행능력을 정의하였다.

본 연구에서는 Kadushin(1992)이 개발하고, 김경희(2001)가 수정하여 사용한 '사회복지 실천현장의 직무평과' 척도를 사용하였다. 내용은 '사회조사기술', '면접기술', '치료기술', '기록기술' 등에 관한 것이고, 문항은 '나는 근로 장애인의 다양성을 인정하며, 잘 대처하고 있다.', '나는 사회복지 이론을 실제상황에 체계적으로 적용하려고 노력하고 있다.', '나는 근로장애인의 자료에서 의미를 찾기 위해 인간행동과 사회환경에 대한 지식을 활용하고 있다.', '나는 근로장애인으로부터 수집한 자료를 근거로 사정을 하고 서비스 개입계획을 세우고 있다.', '나는 근로 장애인과 면접의 목적을 성공적으로 달성한다.' 등을 포함하여 총 10문항으로 구성되어 있다. 응답양식은 Likert 유형의 5점 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다) 측정하였으며, 점수가 높을수록 장애인 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력이 높다는 것을 의미한다. 김경희(2001)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .850로 나타났으며, 본 연구에서의 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .940로 높게 나타났다.

### 2) 독립변수(개인-환경간 적합성)

본 연구의 독립변수는 개인-환경간 적합성으로서 이것은 개인-조직 적합과 개인-직무 적합으로 구성되어 있다. 개인-조직간 적합 정도란 '자신의 가치, 성격, 목표, 지식 등이 조직과 얼마나 일치한다.'고 생각하는 정도이고, 개인-직무간 적합 정도는 '자신이 현재 수행하고 있는 직무의 특성이 자신이 원하는 업무의 특성과 일치하는 정도'로 정의하였다. 본 연구에서는 최명옥·유태용(2005)이 개발하고, 허광무(2011)가 수정하여 사용한 척도로 개인-환경간 적합성을 측정하였다. 개인-조직간 부합 정도의 예는 '우리 시설과 나는 서로 공통되는 특성이 많다.', '우리 시설의 경영철학은 나의 평소 생각과 일치한다.', '우리 시설의 문화는 나와 잘 맞는다.' 등을 포함하여 총 10문항으로 구성되어 있다. 그리고 개인-직무간 부합 정도의 예는 '나의 직무는 내가 평소 가진 흥미에 잘 맞는다.', '나의 직무는 내가 가진 지식을 활용하기에 적합하다.', '나의 직무는 내 적성과 잘 맞는다.' 등을 포함하여 총 11문항으로 구성되어 있다. 응답양식은 Likert 유형의 5점 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다) 측정하였으며, 점수가 높을수록 장애인 직업재활시설 사회복지사가 인지한 개인-환경간 적

합성은 높은 것이다. 허광무(2011)의 연구에서 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 개인-조직 적합성은 .846이었고, 개인-직무 적합성은 .897로 나타났다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )는 개인-조직 간에는 .954였으며, 개인-직무 간에는 .958로 매우 높게 나타났다.

### 3) 매개변수(자기효능감)

본 연구의 매개변수는 자기효능감으로서, 자기효능감이란 '특정 결과를 야기하는 행동에 관여할 수 있는 정도에 대한 신념'을 의미(Bandura, 1977)하는 것으로서, 장애물을 극복하고자 하는 행동의 시작과 지속에 영향을 미치는 것으로 알려져 있다.

본 연구에서는 Schwarzer와 Jerusalem(1995)가 개발하고, 최정아(2009)가 수정하여 사용한 'GSE(General Self-Efficacy Scale)'으로 자기효능감을 측정하였다. 본 척도는 '나는 마음먹은 일을 해내는데 어려움이 없다.', '나는 예기치 못한 상황에서도 잘 적응할 능력이 있다.', '어떤 문제에 부딪혀도 나는 해결 방법을 찾아낼 수 있다.' 등을 포함하여 총 10개의 문항으로 구성되어 있다. 응답양식은 Likert 유형의 5점 척도로(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다) 측정하였으며, 점수가 높을수록 장애인 직업재활시설 사회복지사의 자기효능감이 높다는 것을 의미한다. 최정아(2009)의 연구에서 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .921인 것으로 나타났으며, 본 연구에서의 내적일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 .933로 높게 나타났다.

### 4) 통제변수

본 연구에서는 장애인 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력에 영향을 미치는 인구사회학적 특성 중 선행연구(강영순, 2012; 김경희, 2001; 김미영, 2010; 박은선, 2014; 송명경·유은광, 2015; Carless, 2005; Hoffman, and Woehr, 2006)를 통하여 성별, 연령, 임금, 학력, 종교, 직위, 시설유형, 근무기간을 통제하여 분석하였다. 성별은 "남자(1), 여자(0)"로, 연령과 임금은 연속변수로, 학력은 "대학교 졸업 이상(1), 전문대 졸업이하(0)"으로, 종교는 "유(1), 무(0)"으로, 시설 내 직위는 "관리직(1), 실무직(0)"으로, 시설유형은 "근로사업장(1), 보호작업장(0)", 근무기간은 연속변수로 측정하였다.

## 3. 조사대상 및 자료수집방법

본 연구의 조사대상자는 전국의 장애인 직업재활시설에서 근무하고 있는 사회복지사 500명이다. 자료수집은 우편조사로 진행되었으며, 설문은 자기보고식 방법으로 진행되었다. 조사가 진행되는 과정에서 본 연구의 목적 및 취지, 설문작성 방법 등에 대한 별도의 안내문을 함께 발송하였고, 조사 기간은 2014

년 3월 31일부터 5월 1일까지 약 5주에 걸쳐 이루어졌으며, 총 401부가 회수되어 불성실하게 응답한 설문문을 제외하고 총 374부가 최종분석에 사용되었다.

#### 4. 자료 분석방법

본 연구에서는 사회복지사가 인지하고 있는 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력의 관계를 자기효능감이 매개하는지 확인하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석방법을 사용하였다. Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석방법에 의하면, 1단계에서는 독립변수(개인-환경간 적합성)가 매개변수(자기효능감)에 미치는 영향력이 유의한지 확인한 후, 2단계에서는 종속변수(업무수행능력)에 대한 독립변수(개인-환경간 적합성)의 영향력을 확인하게 된다. 그리고 마지막으로 3단계에서는 독립변수(개인-환경간 적합성)와 매개변수(자기효능감)를 함께 투입하여 종속변수(업무수행능력)에 대한 영향력을 확인하게 된다. 3단계 분석 결과, 종속변수에 대한 독립변수의 직접효과가 유의하면 부분매개효과를 가지게 되며, 직접효과가 유의하지 않으면 완전매개효과를 가지게 된다. 따라서 본 연구에서는 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개효과 분석방법으로 매개효과를 검증하였다. 또한 본 연구에서는 자기효능감의 매개효과가 통계적으로도 유의한지 확인하기 위하여 Sobel 검증을 실시하였으며, 매개효과 검증을 위한 회귀분석과 주요변수의 기술통계, 신뢰도, 상관관계 분석 등을 위하여 SPSS 24.0을 이용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 첫째, 성별의 경우, 남자가 217명(58.0%), 여자가 157명(42.0%)으로 나타났다. 둘째, 연령의 경우, 30세 미만이 72명(19.5%)을 차지하였으며, 30세 이상 - 40세 미만이 197명(53.4%), 그리고 40세 이상이 100명(27.1%)을 차지하여 30-40대가 많음을 알 수 있다. 셋째, 월평균 임금은 200만원 미만이 91명(25.6%)를 차지하였으며, 200만원 이상 - 250만원 미만이 149명(42.0%), 그리고 250만원 이상이 115명으로 32.4%였다. 넷째, 최종학력은 대학교 졸업이 244명(65.2%)으로 많았으며, 전문대학교 졸업이 130명(34.8%)으로 나타났다. 다섯째, 종교는 기독교나 천

주교, 불교 등 종교가 있는 사회복지사는 응답자의 65.7%에 해당하는 245명이었으며, 128명은 종교가 없다고 응답하였다. 여섯째, 시설 내 직위는 담당자(직업훈련교사)가 183명(49.2%)으로 가장 많았으며, 과장(팀장)이 100명(26.9%), 대리(선임직업훈련교사, 주임)가 49명(13.2%), 부장이 24명(6.5%), 사무국장이 16명(4.3%)의 순으로 나타났다. 일곱째, 시설유형<sup>3)</sup>은 보호작업장 290명(77.53%), 근로사업장 84명(22.5%)으로 나타났다. 마지막으로, 근무기간은 2년 미만이 133명으로서 35.9%를 차지하였으며, 2년 이상 - 4년 미만이 101명으로 27.3%, 그리고 4년 이상이 136명으로 36.8%로 나타났으며, 평균 근무기간은 51.1개월로 조사되었다. 지금까지 살펴본 조사대상자의 일반적 특성은 다음의 <표 1>과 같다.

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

(n=374)

	구분	빈도(명) <sup>4)</sup>	백분율(%)
성별	남	217	58.0
	여	157	42.0
연령 (M=36.95, SD=8.06)	30세 미만	72	19.5
	30세 이상 - 40세 미만	197	53.4
	40세 이상	100	27.1
월평균 임금 (M=223,32, SD=48,91)	200만원 미만	91	25.6
	200만원 이상 - 250만원 미만	149	42.0
	250만원 이상	115	32.4
최종학력	전문대학교 졸업이하	130	34.8
	대학교 졸업이상	244	65.2
종교유무 <sup>5)</sup>	유	245	65.7
	무	128	34.3
시설 내 직위 <sup>6)</sup>	사무국장	16	4.3
	부장	24	6.5
	과장(팀장)	100	26.9
	대리(선임직업훈련교사, 주임)	49	13.2
	담당자(직업훈련교사)	183	49.2
시설유형	보호작업장	290	77.5
	근로사업장	84	22.5
근무기간 (M=51.10, SD=48.05)	24개월 미만	133	35.9
	24개월 이상 ~ 48개월 미만	101	27.3
	48개월 이상	136	36.8

3) 장애인 직업재활시설은 보호작업장과 근로사업장으로 구분된다.

4) 결측값으로 인해 각 변수별 분석에 사용된 사례 수 및 전체 사례 수는 약간의 차이가 있다.

5) 종교 있음에는 기독교, 천주교, 불교, 원불교 등 모든 종교가 여기에 포함된다.

6) 실무자는 대리(선임직업훈련교사, 주임), 담당자(직업훈련교사)를 뜻하고, 관리자는 사무국장, 부장, 과장(팀장)을 뜻한다.



## 2. 주요변수의 상관관계 및 기술통계

본 연구의 주요변수 간의 상관관계와 평균 및 표준편차는 <표 2>에 제시된 바와 같이 업무수행능력과 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)은 정(+)적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 업무수행능력과 자기효능감도 정(+)적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 마지막으로 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 자기효능감 간에도 정(+)적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인되었다. 그리고 각 변수의 평균 및 표준편차는 업무수행능력의 경우, 평균 점수는 3.27로 보통 이상인 것으로 나타났으며, 독립변수인 개인-환경간 적합성 중 개인-조직간 적합성은 3.27, 개인-직무간 적합성의 평균 점수는 3.34, 매개변수인 자기효능감의 평균 점수는 3.39로 조금 높은 편에 속하는 것으로 확인되었다.

<표 2> 주요변수의 상관관계 및 기술 통계치

(n=374)

	개인-조직간 적합	개인-직무간 적합	자기효능감	업무수행능력
개인-조직간 적합				
개인-직무간 적합	.726**			
자기효능감	.568**	.581**		
업무수행능력	.643**	.662**	.701**	
M	3.27	3.34	3.39	3.27
SD	.72	.70	.61	.70

\*\*p<.01

## 3. 자기효능감의 매개효과 검증

장애인 직업재활시설 사회복지사가 인지한 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시하기 전에 독립변수들 간의 다중공선성이 있는 지를 알아보기 위하여 분산팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)를 분석한 결과 모든 변인에서 VIF 계수가 2.5를 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다(Allison, 1999). 또한 독립변수 및 통제변수의 왜도 및 첨도 값을 확인한 결과 기준치(왜도=2, 첨도=4)를 넘지 않아 정상성에도 문제가 없는 것으로 나타났다(Curran et al., 1996). 그리고 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해, Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석방법을 사용하였다.

1) 1단계 분석

사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)을 독립변수로, 매개변수인 자기효능감을 종속변수로 설정한 모형에 대한 다중회귀분석 결과, 독립변수와 통제변수들이 자기효능감의 변량(variance)을 39.8%정도 설명해 주는 것으로 나타났다. 또한 개별 회귀계수들의 영향력을 검증한 결과, 독립변수인 개인-조직간 적합성( $\beta=.317, p<.001$ )과 개인-직무간 적합성( $\beta=.346, p<.001$ )이 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회복지사의 개인-조직간 적합성과 개인-직무간 적합성이 높아질수록 자기효능감이 높아짐을 알 수 있다. 따라서 매개효과 검증의 첫 번째 조건이 충족되었음을 알 수 있다. 그러나 통제변수들 중에서 자기효능감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 없었다. 구체적인 내용은 다음의 <표 3>에 제시된 바와 같다.

<표 3> 1단계 분석결과

변수		비표준화 계수		표준화계수	t
		B	표준오차	$\beta$	
통제변수	성별(여자=0)	.076	.055	.062	1.376
	연령	.006	.004	.073	1.543
	임금	-.001	.001	-.040	-.718
	학력(전문대졸 이하=0)	.017	.057	.013	.292
	종교(무=0)	.010	.055	.008	.185
	직위(실무직=0)	.077	.068	.061	1.134
	시설유형(보호작업=0)	-.060	.064	-.041	-.934
	근무기간	-.001	.001	-.068	-1.270
독립변수	개인-조직간 적합성	.267	.054	.317	4.969***
	개인-직무간 적합성	.300	.055	.346	5.445***
상수					1.391***
R <sup>2</sup>					.398
F					22.184***

\*\*\*p<.001

2) 2단계 분석

사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)을 독립변수로, 업무수행능력을 종속변수로 설정한 모형에 대한 다중회귀분석 결과, 독립변수와 통제변수들이 업무수행능력의 변량을 54.5%정도 설명해 주는 것으로 나타났다. 또한 개별 회귀계수들의 영향력을 검증한 결과, 독립변수인 개인-조직간 적합성( $\beta=.350, p<.001$ )과 개인-직무간 적합성( $\beta=.418, p<.001$ )이 업무수행능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 높아질수록 업무수행능력이 높아짐을 알 수 있다. 또한, 통제변수들 중에서 중

교( $\beta=.139, p<.001$ )와 시설유형( $\beta=-.112, p<.01$ )만이 업무수행능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 종교가 있거나 그리고 보호작업장에 근무하고 있는 사회복지사의 업무수행능력이 더 높아짐을 알 수 있다. 구체적인 내용은 다음의 <표 4>에 제시된 바와 같다.

<표 4> 2단계 분석결과

변수	비표준화 계수		표준화계수	t	
	B	표준오차	$\beta$		
통제변수	성별(여자=0)	.028	.055	.020	.516
	연령	.003	.004	.031	.748
	임금	.000	.001	.012	.241
	학력(전문대졸 이하=0)	-.055	.056	-.038	-.989
	종교(무=0)	.202	.054	.139	3.741***
	직위(실무직=0)	.028	.067	.020	.425
	시설유형(보호작업=0)	-.187	.064	-.112	-2.948**
	근무기간	-.001	.001	-.089	-1.897
독립변수	개인-조직간 적합성	.334	.053	.350	6.291***
	개인-직무간 적합성	.412	.054	.418	7.565***
상수					.639**
R <sup>2</sup>					.545
F					40.079***

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3) 3단계 분석

사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 매개변수인 자기효능감을 독립변수로, 업무수행능력을 종속변수로 설정한 모형의 다중회귀분석 결과, 독립변수와 통제변수들이 업무수행능력의 변량을 약 65.0% 정도 설명해 주는 것으로 나타났다. 또한 개별 회귀계수들의 영향력을 검증한 결과, 매개변수인 자기효능감( $\beta=.418, p<.001$ )이 업무수행능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 독립변수인 개인-조직간 적합성( $\beta=.217, p<.001$ )과 개인-직무간 적합성( $\beta=.273, p<.001$ )도 업무수행능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

즉, 독립변수인 사회복지사가 인지한 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)의 정도가 높아질수록 업무수행능력은 높아지고, 매개변수인 자기효능감의 경우에도 자기효능감이 높아질수록 업무수행능력이 높아짐을 알 수 있다. 따라서 자기효능감은 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력의 관계에 대해 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 그리고 통제변수들 중에서 종교( $\beta=.136, p<.001$ )와 시설유형( $\beta=-.095, p<.01$ )만이 업무수행능력에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 종교가 있거나 그리고 보호작업장에 근무하고 있는 사회

복지사의 업무수행능력이 더 높아짐을 알 수 있다. 즉, 종교가 있거나 보호작업장에 근무하는 사회복지사일수록 사회복지 관련 전문가적 지식과 기술을 활용하는 능력이 증가한다는 것이다. 구체적인 내용은 다음의 <표 5>에 제시된 바와 같다.

<표 5> 3단계 분석결과

변수		비표준화 계수		표준화계수	t
		B	표준오차	β	
통제변수	성별(여자=0)	-.008	.048	-.006	-.165
	연령	.000	.003	.000	.008
	임금	.000	.001	.029	.666
	학력(전문대졸 이하=0)	-.063	.049	-.044	-1.286
	종교(무=0)	.197	.047	.136	4.158***
	직위(실무직=0)	-.008	.059	-.006	-.136
	시설유형(보호작업=0)	-.159	.056	-.095	-2.842**
	근무기간	-.001	.001	-.060	-1.461
독립변수	개인-조직간 적합성	.207	.048	.217	4.289***
	개인-직무간 적합성	.269	.050	.273	5.400***
매개변수	자기효능감	.474	.047	.418	10.016***
상수	-.021				
R <sup>2</sup>	.650				
F	56.357***				

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001

4) Sobel 검증

앞서 제시된 바와 같이 자기효능감은 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력 간의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 이러한 매개효과가 통계적으로도 유의한지 확인하기 위하여 Sobel(1982) 검증<sup>7)</sup>을 사용하여 분석하였고, 그 결과는 <표 6>에 제시된 바와 같다.

<표 6> 자기효능감의 매개효과 검증

경로	Z	p
개인-조직간 적합성 → 자기효능감 → 업무수행능력	4.439	.000
개인-직무간 적합성 → 자기효능감 → 업무수행능력	10.085	.000

7)  $\frac{ab}{\sqrt{b^2SE_a^2 + a^2SE_b^2}}$

Sobel 검증결과, 개인-조직간 적합성과 업무수행능력의 관계에서 자기효능감은 Z값이 4.439로 나타났고, 개인-직무간 적합성과 업무수행능력의 관계에서 자기효능감은 Z값이 10.085로 나타나,  $p < .001$  수준에서 자기효능감의 매개효과가 통계적으로도 유의미한 것으로 확인되었다. 따라서 자기효능감은 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력의 관계를 매개하고 있음을 알 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 장애인 직업재활시설 사회복지사가 인지하고 있는 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 확인하고, 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 업무수행능력에 미치는 효과를 검증함으로써 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력을 증가시킬 수 있는 방안을 제언하는 것이다. 이에 따른 주요 연구결과 및 논의는 다음과 같다.

첫째, 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력 정도는 평균 3.27점(5점 만점)으로 나타났다. 이는 업무수행능력에 대한 선행연구들(강영순, 2012; 김경희, 2001; 김미영, 2010; 박은선, 2014; 송명경·유은광, 2015; Carless, 2005; Hoffman, and Woehr, 2006)과 비슷한 수준이다. 이러한 연구결과는 직업재활시설의 특성상 사회복지사들은 전통적인 사회복지서비스 제공 조직으로서의 성격과 영리기업의 특성 사이에서 상충되는 과업을 수행하여 복지 관련 업무수행시 본인의 업무수행 능력에 혼란을 경험하고 있어 나타난 결과로 추정된다. 즉, 본연의 사회복지 업무에서 벗어난 영리활동과 같은 비전공 분야의 업무 비중이 높기 때문에 본인이 가지고 있는 업무수행능력을 잘 활용하지 못하고 있다고 느낄 수 있는 것이다. 하지만 이것은 본인 스스로가 인지한 업무수행능력이기 때문에 해석에 있어 신중함이 요구된다.

둘째, 장애인 직업재활시설 사회복지사가 인지하고 있는 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 업무수행능력에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 즉, 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 높을수록 업무수행능력도 높아진다는 것이다. 이는 유사한 선행연구(강영순, 2012; 김태성, 2014; 유태용·현희정, 2003; 정석환, 2017; 정연화·홍아정, 2015; 조윤형·최우재, 2017; Sheridan, 1992)와 일치하는 결과로서, 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 사회복지사의 업무수행능력에 대한 예측 변인임을 보여주는 것이다. 다시 말해, 자신이 인지한 직무와 조직이 사회복지사의 가치, 욕구, 선호 등을 반영하고 있을 때 자신의 업무

태도와 업무수행은 영향을 받는다는 것이다. 현재 직업재활시설 사회복지사들은 클라이언트인 장애인들의 요구(양질의 재활서비스 제공)와 조직의 요구(상품의 생산, 마케팅 등을 통한 수익창출)를 동시에 만족시켜야 하는 상황에서 업무에 대한 갈등을 경험할 가능성이 매우 높고, 이로 인해 사회복지 서비스 제공시 전문적인 업무수행능력을 발휘하는 것이 쉽지가 않을 것으로 예측된다. 따라서 장애인 직업재활시설 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)을 높이기 위한 실천·정책적 개입 방안이 마련되어야 할 것이다.

셋째, 장애인 직업재활시설 사회복지사의 자기효능감이 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)과 업무수행능력의 관계를 부분매개하는 것으로 나타났다. 즉, 개인의 능력과 직무 수요(요구-능력) 또는 개인의 바람과 직무 속성(수요-공급) 사이의 적합성 그리고 조직의 규범 및 가치와 개인의 가치 사이의 일치성 정도가 높으면 본인에게 주어진 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인적 믿음인 자기효능감은 높아지고, 본인 스스로 어려움이나 도전에 직면했을 때 더 잘 견뎌내어, 결국 클라이언트인 장애인의 욕구와 문제를 잘 파악하여 장애인을 만족시키는 행동과 태도와 같은 업무수행능력이 높아진다는 것이다. 즉, 직업재활시설이 사회복지사에게 의무적으로 부여한 업무가 아닐지라도 자기효능감이 높으면 클라이언트의 문제와 욕구를 해결하기 위한 직접적인 서비스 제공이나 소속된 시설을 위해 사회복지사가 더욱 노력하게 된다는 것이다. 이는 장애인에게 제공되는 서비스 질의 향상과 시설의 목표 달성에도 영향을 주게 될 것이므로 중요한 의미가 있다. 이러한 연구결과는 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 자기효능감에 유의한 정(+)적인 영향을 미친다는 선행연구(김민지, 2017; 박지혜, 2016; 신유형, 2008; 정연화·홍아정, 2015; 한명숙·최선하, 2017)와 자기효능감이 업무수행능력에 정(+)적인 영향을 미친다는 선행연구(김문성·박성철, 2010; 김미영, 2016; 박은선, 2014; 송명경·유은광, 2015; 오희숙·위휘, 2016; Stajkovic and Luthans, 1998)의 결과와 맥을 같이 한다. 그러나 본 연구는 여기서 끝나는 것이 아니라 기존의 연구에서 더 나아가 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성)이 업무수행능력에 직접적인 영향을 미치는 동시에 자기효능감이 양자 간의 관계를 매개하고 있다는 것을 종합적으로 검증하였다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 따라서 향후 장애인 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력을 높이기 위한 정책적·실천적 개입 방안을 고려할 때, 사회복지사의 개인-환경간 적합성(개인-조직간, 개인-직무간 적합성) 뿐만 아니라 자기효능감에도 관심을 가져야만 할 것이다.

본 연구 결과를 토대로 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력 향상을 위한 실천적·정책적 방안을 아래와 같이 제안하고자 한다. 첫째, 직업재활시설 사회복지사의 개인-직무간 적합성을 강화시킬 수 있는 정책을 개발하고 교육과 투자가 이루어져야 할 것이다. 개인-직무간 적합성은 직무에서 요구되는 능력을 개인이 소유하고 있을 때 또는 개인이 원하는 요구를 직무가 충족시켜줄 때 개인과 직무가 적합

하다고 보는 것이다. 즉, 직무가 개인의 요구와 선호도 등을 잘 반영하고 있는지 그리고 개인이 요구하는 목표달성, 능력발휘, 지식활용 등을 직무가 충족시켜줄 수 있는지를 의미한다. 장애인 직업재활시설은 사회복지적 업무특성과 영리기업적 업무특성의 두 가지 성격을 모두 가지고 있는 독특한 조직이다. 그러나 본 연구의 대상자인 사회복지사는 대학교에서 사회복지학을 전공하였기 때문에 영리기업적 업무특성, 구체적으로 취업알선, 상품 판매 등과 같은 업무를 수행하면서 사회복지사로서의 정체성에 혼란을 겪고 있다. 따라서 교육이나 프로그램을 통하여 그들의 정체성을 확립시켜줄 수 있는 방안을 강구하여야 하고, 마케팅과 같은 경영학적 이론이나 실무를 경험할 수 있는 기회가 제공되어야 할 것이다.

둘째, 직업재활시설 사회복지사의 개인-조직간 적합성은 업무수행능력을 향상시켜 업무를 보다 효과적으로 수행할 수 있게 도와준다. 즉, 사회복지사들의 업무수행능력을 높이기 위해서는 전술하였던 개인-직무간 적합성 이외에 개인-조직간 적합성을 향상시키기 위한 관리전략이 필요하다. 따라서 개인-조직간 적합성은 사회복지사와 상급자, 나아가 사회복지사와 직업재활시설이 잘 부합할 수 있도록 상급자들의 리더십 훈련 프로그램을 개발하고 보급하여 주기적으로 시행하는 것이 도움이 될 수 있을 것이다. 특히, 개인-조직간 적합성은 직업재활시설의 가치를 공유하고 목표를 달성할 수 있는 다양한 조직적 차원의 노력이 필요함을 시사한다. 즉, 직업재활시설 사회복지사의 개인-조직간 적합성을 위해 업무수행(업무시간과 업무량)에 대한 형평성이 이루어지도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다.

셋째, 사회복지사를 위한 자기효능감 증진은 업무수행능력을 촉진시켜 궁극적으로 조직의 목표와 성과를 향상시키게 된다. 따라서 사회복지사를 대상으로 하는 자기효능감 증진프로그램의 개발이 필요하다. 또한 사회복지사들의 자기효능감을 향상시키기 위한 접근은 미시적 수준의 개인 교육이나 훈련뿐만 아니라, 시설 전체를 대상으로 하는 상위수준의 교육체계 및 업무관리 프로그램의 적용을 통한 정책적 접근이 필요할 것이다(김태형·손인봉, 2019).

본 연구는 장애인 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력을 향상시킬 수 있는 기초자료를 제공했다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다. 그러나 이러한 의의에도 불구하고 다음과 같은 한계점이 있다. 첫째, 자기보고식 측정도구를 사용하였기에 직업재활시설 사회복지사의 업무수행능력 정도가 주관적인 평가로 이루어졌다는 점이다. 둘째, 우편조사 방법의 문제점 즉, 설문 응답시 직업재활시설의 동료나 상급자의 영향을 받을 수 있는 부분을 통제하지 못하였다. 마지막으로, 사회복지사의 업무수행능력에 영향을 줄 수 있는 다양한 조직과 개인요인을 고려하지 못한 점이다. 따라서 후속연구에서는 설문조사를 보완할 수 있는 직접 면접 조사를 병행하거나 직업재활시설 상급 관리자의 영향력을 통제할 수 있는 방법을 강구하여 연구가 이루어져야 할 것이다.

## ■ 참고문헌 ■

- 강영순(2012). “개인-환경적합성과 직무수행간의 차별적 영향관계와 일가치감의 매개효과”, 『인적자원 관리연구』, 19(4), 75-98.
- 고현·나장합(2018). “예비교사가 지각한 교사핵심역량과 교직전문성 인식 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석”, 『학습자중심교과교육연구』, 18(18), 197-220.
- 김경희(2001). 『사회복지관 사회복지사의 책무성에 영향을 미치는 변인』, 서울여자대학교 박사학위논문.
- 김동주·김성진·이혜경·박용민·김행란·이시연·구자민(2016). 『장애인직업재활시설 운영 개선에 관한 연구』, 보건복지부·우석대학교 산학협력단.
- 김문성·박성철(2011). “공무원의 자기효능감이 업무성과에 미치는 영향”, 『한국공공관리학보』, 25(4), 143-161.
- 김미영(2016). 『병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 관계 연구』, 공주대학교 석사학위논문.
- 김민지(2017). 『대기업 HRD 담당자의 전문직업적 정체성과 개인-직무 적합성, 자기효능감, 경력개발 지원 및 직무도전성의 구조적 관계』, 서울대학교 박사학위논문.
- 김용민(2011). “사회복지관 조직풍토 인식이 사회복지사의 전문성에 미치는 영향”, 『사회복지연구』, 42(4): 329-363.
- 김우진(2013). “호텔기업 구성원의 개인-환경적합성이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 조절변수 역할검증을 중심으로”, 『호텔경영학 연구』, 22(4), 177-194.
- 김태성(2014). “개인-환경(직무, 조직) 적합성이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향: KTX승무서비스 종사자를 중심으로”, 『고객만족경영연구』, 16(3), 87-104.
- 김태형·손인봉(2019). “장애인 직업재활시설 종사자가 지각한 감정노동과 조직시민행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과”, 『장애와 고용』, 29(2), 165-189.
- 나운환(2016). “중증장애인 직업재활사업의 성과와 개선방안”, 『한국직업재활학회』, 26(3), 77-89.
- 박은선(2014). 『수술실간호사의 자기효능감과 업무수행능력의 관계』, 한양대학교 석사학위논문.
- 박지혜(2016). 『개인-직무 적합성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 매개효과를 중심으로』, 울산대학교 석사학위논문.
- 보건복지부(2016). 『장애인직업재활시설 운영실적 보고서』.
- 보건복지부(2018). 『2018 보건복지통계연보』.
- 보건복지부(2019). 『2019년 장애인복지시설 사업안내(제Ⅲ권)』.



- 손인봉(2014). 『중증장애인생산품 생산시설 종사자의 직무성과와 영향요인 간의 구조적 관계에 관한 연구』, 연세대학교 박사학위논문.
- 손인봉·김태형(2019). “조직신뢰가 업무전문성에 미치는 영향과 조직몰입의 매개효과에 관한 연구-중증장애인 생산품시설 종사자를 중심으로”, 『GRI연구논총』, 21(2), 23-50.
- 송명경·유은광(2015). “의료급여 관리사의 개인적 특성 및 자기효능감, 소속 보장기관의 조직 특성이 업무수행능력에 미치는 영향”, 『보건사회연구』, 35(1), 211-242.
- 서보준·김우호(2019). “특수교육실무원의 직무환경이 소진에 미치는 영향? 자기효능감의 매개효과를 중심으로”, 『인문사회 21』, 10(2), 791-805.
- 서철승·박영·이희만(2018). “개인-환경적합성이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구? 감정노동특성을 매개로”, 『한국경영공학회지』, 23(3), 139-167.
- 신유형(2008). “팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향”, 『인사조직연구』, 16, 1-35.
- 신현욱·김성진(2013). “직업재활전문가의 직무역할 분석 연구”, 『직업재활연구』, 23(1), 83-105.
- 양지혜·김종인(2013). “비서의 개인-조직적합성과 개인-직무적합성 인식이 이직의도에 미치는 영향-LMX를 조절변수로”, 『비서-사무경영연구』, 22(3), 29-45.
- 염동문·김미정·백혜영(2013). “장애인 근로자의 사회적 네트워크가 생활만족도에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과를 중심으로”, 『장애와 고용』, 23(1), 303-325.
- 오희숙·위휘(2016). “지방의료원 간호사의 자기효능감, 조직몰입, 고객지향성 및 간호업무성과”, 『간호행정학회지』, 22(5), 507-517.
- 유보배(2008). 『농촌지역 사회복지사의 직무수행에 영향을 미치는 요인』, 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 유태용·현희정(2003). “개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향”, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 16(3), 201-222.
- 윤기혁·이진열·장기열(2019). “청소년수련시설 종사자의 감정노동이 서비스 질에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과”, 『한국케어매니지먼트 연구』, 30, 225-252.
- 이해진(2010). 『사회복지사의 재교육이 직무수행능력에 미치는 영향』, 대구대학교 석사학위논문.
- 이혜경(2012). “직업재활시설 유형개편에 따른 운영개선 방안 연구”, 『직업재활연구』, 22(2), 117-138.
- 이희혁·유영진(2019). “외식창업자의 개인특성이 경영성과에 미치는 영향 - 자기효능감의 매개역할을 중심으로”, 『한국외식경영학회』, 22(2), 215-243.
- 정석환(2017). “개인-환경 적합성이 공무원의 혁신적 업무행동에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과를 중심으로”, 『한국거버넌스학회보』, 24(3), 121-139.

- 정연화·홍아정(2015). “개인-환경 적합성이 혁신적 업무행동에 미치는 영향과 심리적 임파워먼트의 매개효과”, 『직업교육연구』, 34(4), 1-24.
- 조윤형·최우재(2017). “개인-환경 적합성이 창의적 문제해결에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과를 중심으로”, 『기업경영연구』, 24(4), 173-195.
- 차재빈·류가연·이훈영(2013). “제약영업사원의 개인-직무 적합/개인-조직 적합과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계”, 『대한경영학회지』, 26(3), 567-588.
- 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.
- 최수찬·손인봉(2013). “장애인일자리 사업 참여자가 지각한 임파워먼트와 조직몰입의 관계에서 직무스트레스의 매개효과-행정도우미로 근무하는 장애인을 중심으로”, 『장애와 고용』, 23(3), 105-134.
- 최정아(2009). “한국 중학생의 환경적, 개인적 대처자원과 대처전략의 관계”, 『한국청소년연구』, 20(4), 301-329.
- 한국장애인개발원(2014). 『직업재활시설 실태조사 및 운영개선 연구』.
- 한명숙·최선하(2017). “연구간호사의 업무환경과 자기효능감이 재직의도에 미치는 영향”, 『한국생활환경학회지』, 24(1), 18-28.
- 허광무(2011). 『카지노 종사원의 개인-환경부합이 직무태도에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트, 역할스트레스, 신뢰의 매개효과를 중심으로』, 경기대학교 박사학위논문.
- 사회보장위원회 홈페이지(www.ssc.go.kr).

Allison, P. D.(1999). *Multiple regression: A primer*, Pine Forge Press.

Bandura, A.(1997). *Self-efficacy: The exercise of control (pp. 3-604)*. New York: WH Freeman.

Bandura, A.(1977). “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”, *Psychological review*, 84(2): 191-215.

Bandura, A., & Wood, R.(1989). “Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making”, *Journal of personality and social psychology*, 56(5), 805-814.

Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). “The Moderator-mediator variable distinction in Social Psychological Research”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.

Carless, S. A.(2005). “Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational

- attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3): 411-429.
- Chatman, J. A.(1989). “Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit”, *Academy of Management Review*, 14(3): 333-349.
- Choi, J. N.(2004). “Person-environment fit and creative behavior: Differential impacts of supplies-values and demands-abilities versions of fit”, *Human Relations*, 57(5): 531-552.
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F.(1996). “The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis”, *Psychological methods*, 1(1): 16-29.
- Dawis, R. V. & L. H. Lofquist.(1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment : An Individual-Differences Model and Its Applications*. University of Minnesota Press.
- Edwards, J. R.(2008). “Person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress”, *The Academy of Management Annals*, 2(1): 167-230.
- Edwards, J. R.(1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Feltz, D. L.(1982). “Path analysis of the causal elements in Bandura’s theory of self-efficacy and an anxiety-based model of avoidance behavior”, *Journal of personality and Social Psychology*, 42(4): 764-781.
- Gist, M. E.(1987). “Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resources management”, *Academy of Management Review*, 12(3): 472-485.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). “Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability”, *Academy of Management review*, 17(2): 183-211.
- Hoffman, B. J. & Woehr, D. J.(2006). “A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, 68(3): 389-399.
- Holland, J. L.(1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*: Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kadushin, A.(1992). “What’s wrong, what’s right with social work supervision”, *The Clinical Supervisor*, 10(1): 3-19.
- Kristof, A. L.(1996). “person-Organization Fit: An interactive review of its conceptualization,

- measurement, and implications”, *Personnel Psychology*, 49(1): 1–49.
- Kristof–Brown, A. L., Jansen, K. L., & Colbert, A. E.(2002). “A Policy–capturing study of the simultaneous effect of fit with jobs, groups, and organizations”, *Journal of Applied Psychology*, 87(5): 985–993.
- Lauver, K. J., & Kristof–Brown, A.(2001). “Distinguishing between employees’ perceptions of person–job and person–organization fit”, *Journal of Vocational Behavior*, 59(3): 454–470.
- Ostroff, C., & Schneider, B.(2002). *Multiple perspectives of fit in organizations across levels of analysis*. In C. Ostroff & T. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp.3–69). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B.(1989). “Organization–based self–esteem: Construct definition, measurement, and validation”, *Academy of Management journal*, 32(3): 622–648.
- Randell, G.(1989). “A rejoinder to handy: is it what you are or what you do?”, *The occupational psychologist*, 9: 8–9.
- Schneider, B.(1987). “The people make the place”, *Personnel Psychology*, 40(3): 437–453.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M.(1995). “Generalized self–efficacy scale. Measures in health psychology: A user’s portfolio”, *Causal and control beliefs*, 1(1): 35–37.
- Sheridan, J. E.(1992). “Organizational culture and employee retention”, *Academy of management Journal*, 35(5): 1036–1056.
- Sobel, M. E.(1982). “Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models”, *Sociological methodology*, 13: 290–312.
- Spencer, L. & Spencer, S.(1993). *Competence at work: Models for superior performance*, New York: Wiley.
- Stajkovic, A. & Luthans, F.(1998). “Self–efficacy and work–related performance: A meta–analysis”, *Psychological Bulletin*, 124(2): 240–261.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H.(2003). “A meta–analysis of relation between person–organization fit and work attitudes”, *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 473–489.

---

원 고 접 수 일 | 2019년 7월 10일

1차심사완료일 | 2019년 8월 2일

2차심사완료일 | 2019년 8월 9일

최종원고채택일 | 2019년 8월 12일

손인봉 gagson2@hanmail.net

2014년 연세대학교에서 사회복지학 박사학위를 받았다. 한국장애인개발원 연구원을 거쳐 현재는 성결대학교에서 객원교수로 재직 중이다. 논문으로는 “장애인 거주시설 종사자가 인식하고 있는 인권의식이 서비스 질에 미치는 영향과 조직몰입의 조절효과 연구”(2019), “장애인 직업재활시설 종사자가 지각한 감정노동과 조직시민행동의 관계에서 자기효능감의 매개효과”(2019) 등 다수 논문을 발표하였다. 주요 관심분야는 장애인복지, 근로자복지, 사회복지행정 등이다.