
AIS 사용자의 경력지향과 직무특성간의 관련성 분석

Analysis of Relevance between Career Orientations and Job Characteristics of AIS User

임규찬
청주대학교 경영학부

Kyu-Chan Lim(kyulim2000@cju.ac.kr)

요약

본 연구의 목적은 AIS(Accounting Information System ; 이하 AIS로 표기한다) 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성이 AIS 성과에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 구체적으로 AIS 사용자의 경력지향은 기술지향과 관리지향으로 구분하였으며, AIS 사용자의 직무특성은 직무의 다양성과 직무의 자율성으로 구분하였다. 이 두 요인들의 적합성이 시스템 성과(사용자 만족도, 이용도)에 미치는 영향관계를 검증해 보고자 하였다.

첫째, AIS 사용자의 경력지향 중에 기술지향과 직무의 자율성간의 적합성이 시스템 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, AIS 사용자의 경력지향 중에 관리지향과 직무의 다양성간의 적합성이 시스템 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, AIS 사용자의 경력지향 중에 기술지향과 직무의 자율성간의 적합성이 시스템 이용도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, AIS 사용자의 경력지향 중에 관리지향과 직무의 다양성간의 적합성이 시스템 이용도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

■ 중심어 : 회계정보시스템, 경력지향, 직무특성

Abstract

To achieve this study, this study divide career orientations of AIS user into technology and management and group job characteristics into variety and autonomy and is to verify an effect of two factors on system performance (AIS satisfaction and use).

The results of this study are as follows. First, there is a positive effect of the relevance between technology orientation and autonomy on AIS satisfaction. Second, there is a positive effect of the relevance between management orientation and job variety on AIS satisfaction. Third, there is a positive effect of the relevance between technology orientation and autonomy on AIS use, and finally, there is no positive effect of the relevance between management orientation and job variety on AIS use.

■ keyword : AIS, Career Orientations, Job Characteristics

I. 머리말

최근에 기업 환경의 불확실성이 증대됨에 따라 기업이 보유하고 있는 여러 가지 자원을 어떻게 이용할 것인가에 대한 전략적 의사결정을 위한 회계정보가 강조되고 있다. 그러나 전통적인 회계정보시스템은 재무회계정보에 치우쳐 있어 경영의사결정의 지원이라는 측면에서는 상당한 문제점을 가지고 있어 기업의 내부 의사결정을 위한 회계정보시스템을 구축하는 것이 중요한 과제이다. 특히 현대의 정보시스템 영역은 의사결정 뿐만 아니라 조직 활동의 여러 부분과 연결되어 이용되기 때문에 정보가 조직체의 성과와 경쟁력에 영향을 미치는 주요 요인이 되었다. Gordon & Narayanan[7]은 조직구조와 정보특성(외부적/비재무적/미래적정보)간의 관련성에 대해 실증분석한 결과 의사결정자들이 중요한 것으로 인식하고 있는 정보특성은 환경의 불확실성과 관련이 있는 것으로 조사되었다. 환경의 불확실성이 크면 조직의 구조는 유기적인 형태로 옮겨가며 외부적, 비재무적, 미래적인 정보에 대한 의존성이 높은 것으로 나타났다. 또한 조직구조를 통제하였을 때 정보시스템의 각 정보특성은 환경과 중요한 관련성이 있으며, 각각의 정보특성을 통제했을 때에도 환경의 불확실성과 조직구조는 중요한 관계가 있는 것으로 나타났다.

회계정보시스템과 관련한 지금까지의 연구들을 종합해 보면 AIS 구축에 영향을 미치는 상황요인들에 대한 연구, AIS의 산출정보 특성에 대한 연구, AIS와 산출정보특성간의 적합성에 대한 연구, AIS 구축에 사용자 참여에 대한 연구 등으로 구별할 수 있다. AIS 구성요소는 인간, 자료, 소프트웨어, 하드웨어이다. 이들 요소 중에 가장 중요한 요소는 인간이다. 하드웨어나 소프트웨어와 관련된 기술적 이유라도 AIS이 실패할 수 있으나 조직 행위 문제와 사용자들의 특성을 간과하는 것은 더 큰 AIS 실패요인이다[1].

지금까지의 연구에서는 AIS 사용자의 개인적인 특성과 태도에 관련된 연구는 거의 수행되지 않았다. 시스템 사용자의 개인적인 특성과 태도를 고려하지 않으면 시스템 사용자의 관리와 자기개발 및 업무배치가 효율적으로 이루어지지 못하여 결국은 이직 및 결근 등을 초래하게

될 것이다.

AIS 인력에게 필요한 능력은 과거와 같은 전문기술에 절대적인 가치를 두기보다는 점차 대인관계 기술 및 관리적 능력으로의 전환이 요구되고 있으며 AIS 전문가들이 그와 같은 역할을 수행하는데 적합한 경력체계의 필요성이 대두되었다[3]. AIS 부서의 인적자원관리에서 중요한 이슈들 중 하나는 AIS 인력들의 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 이직율을 감소시키고 부서의 성과를 향상시켜야 하는 문제다. 이에 따라 AIS 인력의 경력체계에 대한 인식과 체계적인 방안을 마련함이 필요하다. AIS 인력에게 적합한 경력체계를 제공하여 AIS 인력의 경력요구가 충족될 수 있도록 하는 것은 자신의 경력에 대한 설계와 예측을 가능하게 한다. 직무에 대한 설계와 예측을 가능하게 하여 직무에 대한 도전의욕의 고취와 조직의 안정화에 기여할 수 있는 가능성을 제공한다. 따라서 AIS 인력의 인적자원관리를 효율화하기 위해서는 경력체계 구축에 기반이 되는 AIS 인력들의 경력지향 유형, 경력지향유형과 직무 및 조직 관련 태도 변수와의 관계, AIS 인력을 위한 경력 계획시 고려해야 할 점 등에 관한 연구들이 수행되어야 한다.

따라서 본 연구에서는 기존 연구와는 달리 AIS 사용자의 개인적인 특성과 태도에 관련된 연구를 수행해 보고자 한다. 즉, AIS 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성을 검증해 보고자 한다. 구체적으로 AIS 사용자의 경력지향은 조직 내부적 경력에 속하는 개념으로서 기술지향 경력과 관리지향 경력으로 구분하였으며, AIS 사용자의 직무특성은 AIS 사용자가 담당하는 직무의 다양성과 자율성으로 구분하였다. 위 두 변수간의 적합성이 AIS 성과(시스템 만족도와 이용도)에 어떤 영향을 미치는지를 검증하는 것이 연구의 목적이다.

II. 이론적 배경

1. 경력지향유형

경력(은) "한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험"이라고 정의하였고, 경력개발은 개인차원에서 직무에 대한 태도나 정체감을 높이는 것을 의미하는

것으로 직무차원에서는 성과를 높이고 직무환경 변화에 대한 적응력을 높이는 것을 의미하는 두 가지 차원으로 정의하고 있다[10]. Hall의 정의는 한 개인이 조직에 몸담게 되면서 겪는 모든 경험의 과정을 의미하는데 이처럼 경력을 포괄적으로 이해하려는 경향은 경력을 폭넓게 봄으로써 조직의 요구와 개인의 요구가 합치되어 개인의 경력을 개발하여 궁극적으로 조직의 성과를 향상시키는 것으로 이해된다. Derr[6]는 경력의 개념을 내부 경력과 외부경력으로 구분하여 설명하였는데 내부경력은 일과 개인적 성공에 대한 정의에 대한 개인의 지각에 의해 정의된 개념이고 외부 경력은 주어진 직무나 조직에서의 제약과 기회 그리고 성공에 대한 조직으로 정의 하였다. 경력지향이라는 개념은 개인의 직업적 자기 개념으로서 Schein[12]에 의하면 경력지향은 다음의 세 가지 구성요소를 갖는다고 하였다.

첫 번째 구성요소는 자기가 지각한 재능과 능력으로 현실 세계의 다양한 작업환경에서의 실제적 성공에 기초한 것이라고 하였다. 두 번째 요소는 자기가 지각한 동기 와 요구들로 이는 다양한 직무배치의 실제적 경험에 기초한 것이라고 하였다. 세 번째 요소는 자기가 지각한 태도와 가치로 이는 다른 작업 집단들과 조직들을 통해 겪는 다양한 기준과 가치에 대한 반응에 기초한다고 하였다. 경력지향의 개념은 조직 내부적 경력에 속하는 개념으로서 개인의 가치, 욕구, 경력에 대한 태도를 말하며 경력의 개념에서 발전되었다[13].

표 1. 기술지향과 관리지향 특징

구분	기술지향	관리지향
선호 경력	특정분야에 대한 전문화 및 전문가로서 성장을 선호	다양한 분야의 전반적 지식 축적 및 제너럴리스트나 관리자로서의 성장을 선호
선호 직무	흥미/성취감 등 직무의 본질적인 측면이 충족되는 직무	조직에 공헌하고 높은 책임을 가지며 통합적인 직무
보상	자신의 능력이나 기능에 의한 보상을 선호. 조직과의 동일한 일을 하는 집단과 보상수준 비교	조직내의 타인과 보상수준을 비교
인정/존경	자신의 일을 잘 아는 동료, 타 전문가의 인정을 중시	상사나 경영층의 인정이나 칭찬을 중시
조직 관계	조직에 구속되는 것을 싫어하여 최대한의 자율성을 요구	조직인으로서 조직과 자산을 동일시함

Schein[13]은 1974년에 완료한 초기의 연구에서 5가지의 조직내 경력지향 유형을 발견하였는데 후에

Delong[5]에 의하여 8가지의 경력유형으로 확장되었다. 경력지향의 유형의 특성 가운데 중요한 경력지향은 기술지향과 관리지향유형이다. 이 두 가지 유형이 중요한 이유는 많은 연구에서 이용하였으며, 우리나라의 현실에 가장한 적합한 분류로 인식되고 있기 때문이다. 기술지향유형과 관리지향 유형의 특징은 [표 1]과 같다.

2. 직무특성이론

일반적으로 직무특성은 구성원들의 심리적 상태에 영향을 미치며, 이를 통하여 구성원들의 직무행위의 변화를 초래하는 것으로 이해된다. 직무특성과 구성원의 직무행위에 관한 구체적인 연구는 Hackman과 Oldham[9]에 의해서 개발된 직무특성모형을 들 수 있다. 이들은 직무수행자가 직무를 수행하면서 내재적으로 동기부여 될 수 있는 조건으로 ① 작업결과에 대한 인식 ② 작업결과에 대한 책임의 경험 ③ 작업의 의미에 대한 경험 등 세 가지 조건을 가정하고 이들을 중요심리 상태로 명명하였다[4]. 핵심직무특성은 과업의 다양성, 과업의 정체성, 과업의 중요성, 자율성, 피드백의 5가지가 있는데 이들 요인은 각각 구성원의 중요 심리상태에 영향을 미치며, 이를 통하여 조직의 유효성에 영향을 미치게 된다는 것이다. 모형에 따르면 5요인 중에서 직무의 다양성, 직무의 정체성, 직무의 중요성은 직무의 경험적 의미를 통하여 조직의 유효성에 영향을 미치는 것으로 제시되었다[4].

5가지의 핵심직무차원은 다음과 같이 정의 된다[2]. 직무의 다양성은 직무를 수행하는데 있어서 여러 가지 기능이나 재능을 사용하는 다양한 활동들이 요구되는 정도를 의미한다. 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다. 직무의 정체성이란 직무가 전체단위의 완성을 요구하는 정도를 의미하는 것으로 직무가 시작부터 끝까지 전체 작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도를 말한다. 사람들은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다는 것이다. 직무의 중요성은 직무자체가 다른 사람의 작업

이나 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미한다. 직무에 대한 의미 있는 경험은 보통 자신의 직무수행 결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때 증가한다. 왜냐하면 자신의 직무결과가 다른 사람들의 행복이나 건강 그리고 안전에 영향을 미친다는 사실을 알고 있을 때는 그렇지 못한 경우보다 자신의 직무에 대해서 더욱 관심을 갖게 된다는 것이다. 자율성이란 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도를 의미한다. 직무가 직무수행자의 자율성이 높게 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다는 작업의 노력이나 창의성, 그리고 의사결정 등에 더욱 의존하고 있는 것으로 간주될 것이다. 따라서 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고 작업결과에 대한 개인적 책임을 기꺼이 수용한다는 것이다. 피드백은 직무가 요구하고 있는 활동의 수행결과에 관하여 작업자가 그 효과성 여부에 대하여 직접적이고 명확한 정보를 얻을 수 있는 정도를 말한다. 여기에서 피드백은 직무수행 결과에 대한 자료를 수집하거나 판정을 내리는 동료나 상사들로부터가 아니라 직무행위 자체로부터 그 결과에 대한 지식을 얻는 것을 말한다.

3. AIS 사용자의 경력지향과 직무특성과의 관계

기술지향과 관리지향의 경력특성 차이를 보면 매우 대조적인데 선호하는 직무유형의 차이, 대인관계의 차이, 조직과의 관계에서 차이를 보이고 있다. 기술지향적인 사람은 조직의 목표보다는 기술적인 목표에 관심이 많고, 관리지향적인 사람들은 조직의 목표에 더 관심이 많다. 따라서 기술지향적인 사람에게 적절한 직무나 경력 기회가 제공되지 못 하면 직무만족이나 조직몰입이 감소된다. 기술지향 집단은 특정한 기술적/기능적인 직무에 몰두하기를 좋아한다. 이러한 유형의 집단은 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정하는데 있어서 작업자에게 허용된 자유, 독립, 재량권의 정도를 중요하게 인식한다. 직무가 직무수행자의 자율성이 높게 설계되어 있다면 직무성과는 상사나 작업절차방식의 측면보다는 작업자의 노력이나 창의성, 의사결정 등에 의존하고 있

는 것으로 간주된다. 따라서 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더욱 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 작업결과에 대한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 된다. 관리지향집단은 특정한 분야의 직무를 수행하기 보다는 타인과 상호관련이 많은 다양하고 통합적인 관리적 직무를 선호한다. 즉, 직무수행 시 다양한 활동이 요구되어 여러 상이한 기술과 기량을 발휘해야 하는 정도를 중시한다. 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 된다. 직무특성은 구성원들의 심리적 상태에 영향을 미치며, 이를 통하여 구성원들의 직무행위에 변화를 초래하는 것으로 이해된다(B). Hackman & Oldham(B)은 직무특성이론을 통하여 어떤 사람이 일에 적합한가, 그리고 어떻게 보다 더 동기부여시킬 수 있는가, 또한 이에 따른 작업자의 직무만족이나 조직성과 같은 결과를 어떻게 측정할 것인가에 대하여 해답을 제공하려 하였다. 직무특성이론은 핵심적 직무특성이 중요 심리상태를 유발하게 되며, 그 결과 동기부여, 업무의 질, 만족 등과 같은 개인 및 조직의 결과가 유도된다는 것이다. 직무특성요인인 직무의 다양성, 직무의 정체성, 직무의 중요성, 자율성, 피드백은 작업에 대한 의미감을 제고하고, 결과에 대한 책임감을 인식, 작업결과에 대한 인식의 제고와 같은 구성원의 주요 심리상태에 영향을 미치며, 결과적으로 내적 동기부여, 작업성과의 질적 향상, 작업에 대한 만족도의 제고, 이직 및 결근의 저하와 같은 성과를 나타내게 된다는 것이다(B). 특히 내적 동기부여가 이루어짐으로서 구성원들은 직무외적 행위에 대하여도 자발적으로 참여한다. 자발적으로 참여하는 종업원은 과거의 성과를 통한 현재의 상황을 인지하며, 이어 자신의 가치기준과 현 상태를 인지적으로 평가한다. 평가 후 감정적 반응이 나타나므로 이에 대한 행동의 기준이 설정되게 된다. 이 행동의 기준이 목표의 설정이며, 이는 성과를 결정하게 된다. 즉 목표는 담당자들에게 노력의 방향을 제공하고, 그들의 행동과 사고를 행동의 결과에 도달하게 하는 것이다.

이는 AIS 인력에게 적합한 경력체계를 제공하여 AIS

인력의 경력요구가 충족될 수 있도록 하는 것은 자신의 경력에 대한 설계와 예측을 가능하게 하여 직무에 대한 설계와 예측을 가능하게 하고, 직무에 대한 도전의욕의 고취와 조직의 안정화에 기여할 수 있는 가능성을 제공한다. 또한, AIS 인력의 인적자원관리를 효율화하기 위해서는 경력체계 구축에 기반이 되는 AIS 인력들의 경력지향 유형, 경력지향유형과 직무 및 조직 관련 태도 변수와의 관계, AIS 인력을 위한 경력 계획시 고려해야 할 것이다. 따라서 이상의 결과를 토대로 다음의 가설을 설정하였다.

[가설 1] AIS 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성은 AIS 만족도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 1-1] 기술지향 경력집단에서는 직무의 자율성 비중이 높은 직무를 담당하는 AIS 사용자가 직무의 자율성 비중이 낮은 직무를 담당하는 AIS 사용자보다 AIS 만족도는 높을 것이다.

[가설 1-2] 관리지향 경력집단에서는 직무의 다양성 비중이 높은 직무를 담당하는 AIS 사용자가 직무의 다양성 비중이 낮은 직무를 담당하는 AIS 사용자보다 AIS 만족도는 높을 것이다.

[가설 1]은 AIS 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성이 시스템 이용자들의 만족도를 증가시킬 수 있는지를 검증하기 위한 가설로서 이 가설이 채택된다면 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성은 시스템 이용자들의 만족도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 이는 AIS 사용자의 효율적인 관리와 직무배치의 중요성을 의미한다. 그러나 가설이 기각되면 사용자의 경력과 직무특성간의 적합성은 시스템 이용자의 만족에 아무런 영향을 미치지 않음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

[가설 2] AIS 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성은 AIS 이용도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

[가설 2-1] 기술지향 경력집단에서는 직무의 자율성 비중이 높은 직무를 담당하는 AIS 사용자가 직무의 자율성 비중이 낮은 직무를 담당하는 AIS 사용자보다 AIS 이용도는 높을 것이다.

[가설 2-2] 관리지향 경력집단에서는 직무의 다양성 비중이 높은 직무를 담당하는 AIS 사용자가 직무의 다양성 비중이 낮은 직무를 담당하는 AIS 사용자보다 AIS 이용도는 높을 것이다.

<가설 2>은 AIS 사용자의 경력과 직무특성간의 적합성은 그들의 시스템 이용을 활성화시킬 수 있는지를 검증하기 위한 가설로서 이 가설이 채택된다면 두 변수의 적합성은 일반적인 MS에서와 같이 사용자들의 시스템 사용도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 그러나 가설이 기각된다면 두 변수의 적합성은 시스템 사용에 아무런 영향을 미치지 않음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

III. 연구설계

1. 연구모형

본 연구는 회계정보시스템을 사용하는 종업원들의 경력지향 유형과 업무특성요인간의 적합성이 회계정보시스템 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하는 것이다. 경력지향 유형은 기술지향 유형과 관리지향 유형을 이용하였다. 또한 업무특성요인은 직무의 다양성과 직무의 자율성을 이용하였다. 회계정보시스템 성과는 시스템 만족도와 시스템 이용도로 분류하여 이용하였다.

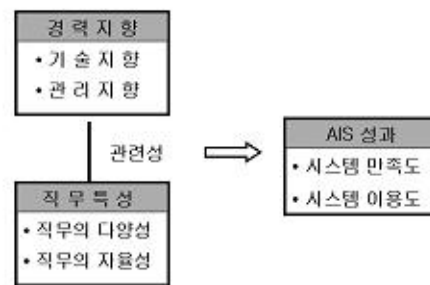


그림 1. 연구의 모형

2. 표본의 선정과 특성

연구의 분석을 위해 설문지법과 면담을 통하여 자료를 수집하였다. 본 연구는 AIS 사용자의 경력지향과 직무특

성간의 적합성이 AIS 성과에 미치는 영향을 검증하는 것이므로 AIS 또는 전산부서를 보유하고 있는 기업을 연구 대상으로 선정하였다. 조사대상 기업은 충청권에 소재하고 있는 종업원 수 100-300인 사이의 중소기업업을 대상으로 하였다. 이는 종업원 수 100 이상의 기업이 어느 정도 AIS 또는 전산부서를 보유하고 있는 것으로 사료되어 표본을 선정하였다. 자료 수집은 총 3차에 걸쳐서 실시하였으며, 기간은 2005년 7월 10일부터 11월 11일까지였다. 우편발송은 50개 기업에 총 250부의 설문지를 발송하였다. 우편에 의하여 회수된 설문지는 1, 2, 3차를 모두 합하여 60부였다. 충북지역에 위치한 기업은 면담을 통하여 자료를 수집하였는데 25개 기업에서 총 75부를 회수하였다. 우편과 면담에 의한 설문지 회수는 총 135부였으며 이 중 불성실한 응답으로 신뢰성이 결여되어 있는 설문 9부를 제외한 126부를 분석에 이용하였다. 종업원 수는 100-200인 사이가 가장 많았으며, 성별은 남자가 많았다. 조사대상기업의 일반현황은 [표 2]와 같다.

표 2. 조사대상의 일반현황

업종	기업	종업원수	기업	성별	기업
섬유 및 가죽	15	100 이하	5	남	61
화학 및 석유	31	101-150	40	여	45
금속 및 기계	30	151-200	49	계	126
전기 및 전자	41	201-250	22		
식품/의료품	8	250-300	10		
기타	1	300 이상	0		
계	126	계	126		

3. 변수의 측정

본 연구에서는 회계정보시스템 사용자의 경력지향 유형과 업무특성간의 적합성이 회계정보시스템 성과에 미치는 영향을 분석하는 것이다. 따라서 회계정보시스템 사용자의 경력지향과 업무특성요인과 회계정보시스템 성과에 대한 정의를 내리고 이들을 측정하고자 한다. 변수의 측정은 측정하고자 하는 속성의 수준을 보다 정확히 측정할 수 있고 분석이 용이한 리커트 7점 척도를 이용하였다. 사용자의 경력지향유형은 기술지향과 관리지향으로 구분하였다. 기술지향과 관리지향은 서로 대조적

으로 선호하는 직무의 유형, 대인과의 관계, 조직과의 관계 등으로 각각 3문항으로 측정하였다. 사용자의 업무특성요인은 업무의 다양성, 자율성으로 분류하였다. 업무의 다양성은 수행중인 업무의 종류와 다양함 정도를 4문항으로 측정하였다. 자율성은 업무처리절차나 과정에 대한 본인의 재량권 정도를 2문항으로 측정하였다.

회계정보시스템 성과는 사용자 만족도와 시스템 이용도로 분류하였다. 사용자 만족도는 사용자가 정보시스템에 대한 요구가 어느 정도 만족되었는가와 관련된 사용자 태도를 의미한다. 정확성, 신뢰성, 신속성, 이해가능성, 충분성의 5문항으로 측정하였다. 시스템 이용도는 시스템을 이용하는 목적으로 업무의 신속·정확성, 업무의 표준화, 업무의 비용절감의 문항으로 측정하였다.

4. 상황분류법에 의한 적합성 측정

본 연구에서는 관련성(적합도)의 측정방법으로 상호작용접근법 중 상황분류법을 도입하였다. 이 방법은 기존연구 결과에 기초하여 구체적으로 AIS 사용자의 경력지향 유형과 업무특성간의 적합성을 가질 때 시스템성과가 향상될 수 있겠는가에 대한 규범적 기준을 제시함으로써 시스템성과와의 관련성을 분명히 할 수 있다.

고	집단 I (저적합)	집단 II (고적합)
	집단 III (고적합)	집단 IV (저적합)
지	직무특성	

그림 2. 상황분류표

상황분류법에 의한 적합도의 측정 및 분석절차는 다음과 같다. 첫째, AIS 경력지향 유형과 AIS 사용자의 직무특성 값에 대하여 중앙값을 기준으로 높은 값(高), 낮은 값(低)으로 분류한다. 중앙값은 극단 값으로부터 영향을 줄일 수 있다. [그림 2]와 같이 상황분류표에 의하여 세 개의 집단으로 구분하였다. 적합집단(집단 II), 부적합집단(집단 III), 중간집단(집단 I, 집단 IV)으로 분류한다. 즉, 부적합집단은 경력지향 유형을 낮게 지각하고 사용자 직무특성요인을 낮게 지각한 집단이며, 적합집단은 경력지

항을 높게 지각하고 사용자 직무특성요인을 높게 지각한 집단이다. 중간집단은 그 외의 집단이다. 둘째, 이렇게 만들어진 집단간의 시스템성고에 차이가 있는지를 검증하기 위하여 ANOVA를 실시하였다.

IV. 연구결과 및 분석

1. 신뢰성과 타당성분석

신뢰성은 여러 방법 중에서 각 요인들을 구성하고 있는 항목들이 동일한 개념을 지니고 있는지에 대한 내적 일관성(internal consistency)을 말한다. 이를 검증하는 방법으로 Cronbach α 계수를 이용하였다. 본 연구에서는 AIS 사용자의 경력지향, 직무특성, AIS 성과에 대하여 예비조사결과 채택된 설문문항을 본 연구에 이용하여 신뢰성 검증을 하였다. 검증결과 신뢰성이 떨어지는 항목을 제거한 다음 최종 항목에 대한 신뢰성계수는 [표 3][표 4][표 5] 같다. [표 3][표 4][표 5]에서 보면 Cronbach α 계수가 각 변수 모두 0.6 보다 크므로 각 변수들의 설문 항목들은 매우 만족할 만한 신뢰성을 가지고 있는 것으로 판단되었다. 일반적으로 Cronbach α 계수가 0.6 보다 크면 비교적 신뢰도가 높다고 보고 있다.

타당성 검증은 측정도구가 측정하고자 하는 대상을 올바르게 측정하고 있으며, 그 측정된 자료가 과연 측정하고자 하는 대상이 갖는 사실의 상태를 그대로 나타내고 있는지를 검증하는 것이다. 최초의 요인행렬을 주성분 분석법으로 추출하였으며, 요인행렬의 회전은 요인간 각도를 90°로 유지함으로써 가능한 많은 변수들이 각 요인에 최대한 적재되도록 하는 직각회전법을 이용하였다.

표 3. 경력지향에 대한 신뢰성과 타당성 검증 결과

경력지향	최종 문항수	요인값	아이겐값	Cronbach's α 계수
기술지향	전문 역량을 키우는 업무 선호	.863	3.194	.8569
	창의적인 재능의 발휘 업무선호	.859		
	전문화(전문가의 성장 선호도	.842		
관리지향	다양한 분야에서 인정 중시	.818	1.139	.7177
	전문성보다는 관리자의 선호도	.794		
	전문성보다는 임원들 중시	.892		

표 4. 직무특성에 대한 신뢰성과 타당성 검증 결과

직무특성	최종 문항수	요인값	아이겐값	Cronbach's α 계수
직무의 다양성	업무의 다양성 정도	.910	3.343	.8667
	업무의 반복성 여부	.865		
	확립된 절차나 실무관행 존재여부	.863		
	다양한 기술과 재능의 필요성	.734		
직무의 자율성	독립적 사고 및 행동의 기회여부	.909	1.360	.7818
	재량권의 행사여부	.869		

표 5. 성과에 대한 신뢰성과 타당성 검증 결과

AIS 성과	최종 문항수	요인값	아이겐값	Cronbach's α 계수
시스템 만족도	신속성	.860	3.516	.8386
	정확성	.827		
	신뢰성	.812		
	이해가능성	.712		
	충분성	.638		
시스템 이용도	업무의 표준화	.928	1.742	.7677
	업무의 비용절감	.865		
	업무의 신속·정확성	.847		

그 결과는 [표 3][표 4][표 5]과 같다. 신뢰성분석에서 채택된 설문항목을 가지고 요인분석을 위한 개념적 타당성을 분석한 결과, 모든 설문항목이 기존의 이론연구에서 개발·검토된 개념측정의 분류기준에 부합되는 결과를 보이고 있어 타당성이 유지되었다.

2. 가설검증

[가설 1-1]은 AIS 사용자의 경력지향 중에 기술지향과 직무의 자율성간의 적합성이 시스템 만족도에 미치는 영향에 대한 가설이다. 이 가설을 검증하기 위하여 상황분류법에 의한 적합집단, 중간집단, 부적합집단을 분류하고 세 집단간의 시스템 만족도간의 차이는 ANOVA를 실시하였다. [표 6]에서 나타나 있듯이 기술지향 경력집단에서는 직무의 자율성 값이 높을 경우 시스템 만족도가 높게 나타났다. 적합집단이 부적합집단보다 시스템 만족도가 높게 나타나므로 [가설 1-1]의 방향과 일치한다. 또한 통계적으로도 $p < 0.01$ 수준에서 유의하였다. 따라서 [가설 1-1]은 채택되었다. 이는 AIS 사용자의 기

솔지향 경력집단에서는 업무의 자율성이 증가하면 작업지는 일의 결과에 대해서 더욱 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 작업결과에 대한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 되어 시스템 만족도를 향상시킬 수 있음을 의미한다. 즉, AIS 사용자의 효율적인 관리와 직무배치의 중요성을 의미하는 대목이다. [가설 1-2]는 AIS 사용자의 경력지향 중에 관리지향과 직무의 다양성간의 적합성이 시스템 만족도에 미치는 영향에 대한 가설이다. 이 가설을 검증하기 위하여 상황분류법에 의한 적합집단, 중간집단, 부적합집단을 분류하고 세 집단간의 시스템 만족도간의 차이는 ANOVA를 실시하였다. [표 6]에서 나타나 있듯이 관리지향 경력집단에서는 직무의 다양성 값이 높을 경우 시스템 만족도가 높게 나타났다. 적합집단이 부적합집단보다 시스템 만족도가 높게 나타나므로 [가설 1-2]의 방향과 일치한다. 또한 통계적으로도 높게 나타났으며, $p < 0.01$ 수준에서 유의하였다. 따라서 [가설 1-2]는 채택되었다. 이는 관리지향집단은 특정한 분야의 직무를 수행하기 보다는 타인과 상호관련이 많은 다양하고 통합적인 관리적 직무를 선호하며, 직무수행 시 다양한 활동이 요구되어 여러 상이한 기술과 기량을 발휘해야 하는 정도를 중시한다. 따라서 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발전시킬 수 있게 만들어져 있다면 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 되어 시스템 만족도를 향상시킬 수 있음을 의미한다.

표 6. 상황분류법에 의한 가설검증-시스템 만족도

변수명	N	평균	표준편차	F	Sig.	사후검증			
						L-M	M-H	L-H	
기술지향	L	44	4.115	1.015	3.116	.000**	*.5	.308**	.682**
	M	49	5.189	0.885					
	H	33	6.391	0.682					
관리지향	L	35	4.846	1.001	11.385	.000**	*.5	.125**	.342**
	M	53	5.063	0.925					
	H	38	6.188	0.554					

* . 부적합집단, M . 중간집단, L . 부적합집단
 **) $p < 0.05$ **) $p < 0.01$ 수준에서 유의함.
 사후검증에 표시된 수치는 집단간 평균에 대한 차이 값임

[가설 2-1]은 AIS 사용자의 경력지향 중에 기술지향과 직무의 자율성간의 적합성이 시스템 이용도에 미치는 영향에 대한 가설이다. 이 가설을 검증하기 위하여 상황분류법에 의한 적합집단, 중간집단, 부적합집단을 분류하고 세 집단간의 시스템 이용도간의 차이는 ANOVA를 실시하였다.

표 7. 상황분류법에 의한 가설검증-시스템 이용도

변수명	N	평균	표준편차	F	Sig.	사후검증			
						L-M	M-H	L-H	
기술지향	L	49	4.116	1.025	5.883	.004**	*.5	*.5	1.125**
	M	51	5.244	0.880					
	H	26	5.841	1.013					
관리지향	L	38	5.015	1.001	4.891	.015*	*.5	*.5	*.5
	M	55	5.193	0.925					
	H	33	5.478	0.827					

* . 부적합집단, M . 중간집단, L . 부적합집단
 *) $p < 0.05$ **) $p < 0.01$ 수준에서 유의함.
 사후검증에 표시된 수치는 집단간 평균에 대한 차이 값임

[표 7]에서 나타나 있듯이 기술지향 경력집단에서는 직무의 자율성 값이 높을 경우 시스템 이용도가 높게 나타났다. 적합집단이 부적합집단보다 시스템 이용도가 높게 나타나므로 [가설 2-1]의 방향과 일치한다. 또한 통계적으로도 $p < 0.01$ 수준에서 유의하였다. 따라서 [가설 2-1]은 채택되었다. 이는 AIS 사용자의 경력과 직무특성간의 적합성은 그들의 시스템 이용을 활성화시킬 수 있는 것으로 나타났다. 또한 이 두 변수의 적합성은 일반적인 MIS에서와 같이 사용자들의 시스템 사용도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. [가설 2-2]는 AIS 사용자의 경력지향 중에 관리지향과 직무의 다양성간의 적합성이 시스템 이용도에 미치는 영향에 대한 가설이다. 이 가설을 검증하기 위하여 상황분류법에 의한 적합집단, 중간집단, 부적합집단을 분류하고 세 집단간의 시스템 이용도간의 차이는 ANOVA를 실시하였다. [표 7]에서 나타나 있듯이 관리지향 경력집단에서는 직무의 다양성 값이 높을 경우 시스템 이용도가 높게 나타났다. 적합집단이 부적합집단보다 시스템 이용도가 높게 나타나므로 [가설 1-2]의 방향과 일치한다. 그러나 통계적 유의성은 없었다. 따라서 [가설 2-2]는 기각되었다.

이는 두 변수의 적합성은 시스템 사용에 아무런 영향을 미치지 않음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

V. 맺음말

본 연구의 목적은 AIS 사용자의 경력지향과 직무특성간의 적합성이 AIS 성과에 미치는 영향을 분석하는데 있다. 구체적으로 AIS 사용자의 경력지향을 기술지향과 관리지향으로 구분하였으며, AIS 사용자의 직무특성을 직무의 다양성과 직무의 자율성으로 구분하였다. 이 두 요인들의 적합성이 시스템 성과(사용자 만족도, 이용도)에 미치는 영향관계를 검증해 보고자 하였다.

표본기업은 중소기업 75개사를 선정하였으며, 설문지 부수는 375부를 조사하여 총 135부를 회수하였다. 이 중 불성실한 응답으로 신뢰성이 결여되어 있는 설문 9부를 제외한 126부를 분석에 이용하였다. 기업규모와 업종은 중소기업제조업을 대상으로 하였으며, 응답자의 직위 등은 고려하지 않았다. 회수된 자료를 분석한 결과 변수의 신뢰성과 타당성은 [표 3][표 4][표 5]에 나타나 있듯이 모두 만족할 만한 수준이었다.

본 연구의 가설검증 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, AIS 사용자의 경력지향 중에 기술지향과 직무의 자율성간의 적합성이 시스템 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 AIS 사용자의 기술지향 경력집단에서는 업무의 자율성이 증가하면 작업자는 일의 결과에 대해서 더욱 많은 개인적 책임감을 느끼게 되고, 작업결과에 대한 개인적 책임을 기꺼이 수용하게 되어 시스템 만족도를 향상시킬 수 있음을 의미한다. 즉, AIS 사용자의 효율적인 관리와 직무배치의 중요성을 의미하는 대목이다. 둘째, AIS 사용자의 경력지향 중에 관리지향과 직무의 다양성간의 적합성이 시스템 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 관리지향집단은 특정한 분야의 직무를 수행하기 보다는 타인과 상호관련이 많은 다양하고 통합적인 관리적 직무를 선호하며, 직무수행 시 다양한 활동이 요구되어 여러 상이한 기술과 기량을 발휘해야 하는 정도를 중시한다. 따라서 직무자체가 작업자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 사용하거나 발

전시킬 수 있게 만들어져 있다면 구성원들은 자신들의 과업을 의미 있는 것으로 느끼게 되고 보다 높은 수준의 기능을 사용할수록 보다 많은 의미를 경험하게 되어 시스템 만족도를 향상시킬 수 있음을 의미한다.

셋째, AIS 사용자의 경력지향 중에 기술지향과 직무의 자율성간의 적합성이 시스템 이용도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 AIS 사용자의 경력과 직무특성간의 적합성은 그들의 시스템 이용을 활성화시킬 수 있는 것으로 나타났다. 또한, 이 두 변수의 적합성은 일반적인 MIS에서와 같이 사용자들의 시스템 사용도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 넷째, AIS 사용자의 경력지향 중에 관리지향과 직무의 다양성간의 적합성이 시스템 이용도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 두 변수의 적합성은 시스템 사용에 아무런 영향을 미치지 않음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서는 기존연구들의 연구 범위를 확대하였는데 연구의 의의 있다고 할 수 있다. 특히, 기존 연구와는 달리 AIS 사용자의 개인적인 특성과 태도에 관련된 연구를 수행해 보았다는데 연구의 의의 있다. 이는 향후 AIS 사용자의 개인적인 특성과 태도변수인 경력과 업무 특성을 고려하여 직무설계와 종업원 관리를 효율적으로 수행하는데 도움이 되리라 사료된다.

참고 문헌

- [1] 김병희, *조직상황에 따른 정보특성과 사용자 참여가 회계정보시스템의 성과에 미치는 영향에 관한 연구*, 청주대학교 대학원 박사학위논문, 1995.
- [2] 김운영, *종업원 직무특성과 직무만족의 관련성에 관한 연구*, 대구카톨릭대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- [3] 김익균, 장윤희, 이재범, "MS 요원의 경력지향과 직무만족 및 조직몰입간의 관계에 관한 연구," 한국경영정보학회 경영정보학연구, 제9권 제4호, pp163-180, 1999.
- [4] 안관영, "호텔 종사원의 직무특성 인지도와 서비

스품질의 관계 : 성과 재직기간의 조절효과를 중심으로”, 대한경영학회지, 제46권, pp.2161-2181, 2004.

- [5] T. J. DeLong, "Reexamining the Career Anchor Model," *Personnel*, May-June, pp.50-61, 1982.
- [6] C. B. Derr, *Managing the New Careerists*, San Francisco : Jossey-Bass, 1986.
- [7] L. A. Gordon and V. K. Narayanan, "Management Accounting Systems Perceived Environmental Uncertainty & Organization Structure : An Empirical Investigation," *Accounting, Organization and Society*, Vol.8, No.1, pp.33-47, 1984.
- [8] J. R. Hackman and G. R. Oldham, "Motivation through the Design of Work : Test of a Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, pp.250-279, 1975.
- [9] J. R. Hackman and G. R. Oldham, *Work Redesign*, MASS : Addison-Wesley Pub. Co., 1980.
- [10] D. T. Hall, *Career in Organizations*, Pacific Palisades, CA : Goodyear Publishing, 1984.
- [11] E. H. Schein, "How Career Anchors hold Executives to their Career Paths," *Personnel*, May-June, pp.11-24, 1974.
- [12] E. H. Schein, *Organization Behavior*, 3rd ed., NJ:Prentice-Hall, 1980.
- [13] E. H. Schein, *Individuals and Career*, in *Handbook of Organizational Behavior*, 2nd ed., Lorsch, J.W.(ed), NJ:Prentice-Hall, pp.155-171, 1987.

저자 소개

임 규 찬(Kyu-Chan Lim)

정회원



- 1993년 2월 : 청주대학교 회계학과(경영학사)
- 1995년 8월 : 청주대학교 회계학과(경영학석사)
- 2000년 2월 : 청주대학교 경영학과(경영학박사)

• 2003년 3월~현재 : 청주대학교 경영학부 겸임교수
 <관심분야> : e-Biz, 관리회계, 회계정보시스템