

학사학위전공심화과정 재학생들의 직무적합성, 상사적합성이 기술개발의도에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과를 중심으로

이철우^{1*}

¹전남대학교 대학원 경영학과

The Effect of Junior College's Bachelor's Degree Course Students' Job-Fit and Supervisor-Fit on Intention to Skill Development : Focused on the Mediating Effect of Job Satisfaction

Chul-Woo Lee^{1*}

¹Graduate School of Business Administration, Chonnam National University

요 약 본 연구는 학사학위전공심화과정에 재학 중인 성인학습자들을 대상으로 이들이 조직생활에서 경험하는 직무차원과 관계차원의 적합성이 기술개발의도에 영향을 미치는 메커니즘을 규명하였으며 개인-직무적합성, 개인-상사적합성과 기술개발의도간의 관계에 있어 직무만족의 매개효과를 검증하였다.

본 연구의 가설검정결과 첫째, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 둘째, 직무만족은 기술개발의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 개인-직무적합성은 직무만족을 완전 매개하여 기술개발의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고 개인-상사적합성도 직무만족을 완전 매개하여 기술개발의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 성인학습자들의 기술개발 활동에 이르는 과정을 환경적 요인으로부터 규명했다는 측면에서 새로운 시도이자 이론적 시사점을 갖는다고 생각하며 기업의 인적자원관리 관점과 성인교육 관점에서 실무적 시사점 및 연구의 한계를 논의하였다.

Abstract This study aimed at adult learners attended in a Junior college's Bachelor's degree course who experience job-related, relationship-related dimensions in the work life which affect the intention to skill development identified a mechanism that affects a person-job fit, person-supervisor fit relationship between conformity and intention to skill-development in the job satisfaction of the effects of the parameters was assessed. Results of this study validate the hypothesis First, person-job fit, person-supervisor fit job satisfaction the suitability appeared to affect significantly Second, job satisfaction continues to assist in the intention to skill development also appeared to influence. Third, job satisfaction fully mediated the suitability of the intention to skill development even appeared to affect the person-supervisor fit also fully mediated by job satisfaction continues to assist in the skill development affect showed that effect.

This study of adult learners in skill-development activities, ranging from environmental factors, identify the cause of that new attempts in terms of theoretical implications with and the company's human resource management perspective and practical implications in terms of adult education and discuss the limitations of the study was.

Key Words : Person-Job Fit, Person-Supervisor Fit, Job Satisfaction, Intention to Skill-Development

*교신저자 : Chul-Woo Lee

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

접수일 11년 11월 02일 수정일 (1차 11년 12월 20일, 2차 12년 01월 13일, 3차 12년 02월 06일, 4차 12년 02월 20일)
게재확정일 12년 03월 08일

1. 서론

오늘날 지식기반 사회로 진입하면서 조직은 개인이 가진 지식과 기술을 활용하여 더 나은 부가가치를 창출하도록 요구하고 있으며 개인은 이에 대한 준비로 대학교육을 통해 산업체에서 필요로 하는 능력을 갖춘 후 자신이 선택한 분야에서 경력을 시작하고 있다. 지식과 기술이 조직 안에서 개인의 가치를 나타내는 기본요소가 됨에 따라 개인은 직업을 갖은 이후에도 지속적으로 기술개발을 통해 고성과자(high performer)가 되기 위한 노력을 수행해야 하며 필요에 따라 상급학교에 진학하여 계속학습을 진행하고 있다.

그동안 교육학분야에서는 학생이 학습에 몰입하도록 하는 요인들에 대한 연구가 다양하게 이루어져 온 반면 대학을 졸업하고 직업을 가진 성인학습자들을 대상으로 이들을 학습에 몰입시키는 요인에 대한 연구는 많이 부족한 실정이다.

지금시대에 평생학습의 중요성이 높아지면서 성인학습자들의 기술개발이나 계속학습은 교육 분야의 중요한 이슈가 되고 있는데 인구증가율 감소와 국민소득증대에 따른 노동시장의 변화는 유럽의 경우처럼 성인학습자들을 대상으로 한 교육이 더욱 확대될 것으로 예상되어 이에 따른 성인학습자들의 교육에 대한 연구는 더욱 필요한 상황이다.

성인학습자들의 기술개발은 개인이 새로운 지식과 기술을 습득하여 조직 내의 경쟁에서 뒤쳐지지 않고 능력을 인정받아 승진과 같은 더 나은 보상을 받으려는 의도에서 기인하는 것으로 생각해 볼 수 있는데 이러한 의도는 개인이 조직생활에서 경험하는 환경과의 적합성에서 영향을 받을 것으로 예상해 볼 수 있다.

Hackman & Oldham의 직무특성이론과 후속연구들에 따르면 직무가 작업자에게 적합하게 설계되었을 때 작업 효율과 작업자의 직무만족, 작업동기 유발 등과 같은 정서적 반응이 높게 나타난다고[1,2,3] 주장하고 있는데 본 연구에서는 학사학위전공심화과정에 재학중인 성인학습자의 기술개발의도에 영향을 미치는 요인으로 개인-직무 적합성과 개인-상사적합성을 고려하고자 하며 적합성변수와 기술개발의도간의 관계에서 직무만족을 매개변수로 고찰해 보고자 한다.

개인-직무적합성이 높은 개인은 자신의 직무에 대한 자신감과 의욕을 갖게 되어 직무를 좀 더 잘 수행하기 위해 기술개발 활동을 할 것으로 생각되고 개인-상사적합성이 높은 개인은 상사와 좋은 관계를 통해 조직에서 더 나은 인정을 받으려 기술개발에 관심을 갖을 것으로 예상된다.

직무만족은 개인생산성 증가와 성과등과 직접적인 관계를 가진[4] 변수로서 생산성이나 성과를 높이기 위해선 지속적인 기술개발 활동이 필요함을 고려해 보았을 때 개인이 느끼는 직무적합성이나 상사적합성은 직무만족을 통하여 기술개발의도에 영향을 미칠 것으로 예상된다.

그렇지만 직장인들의 조직생활과 관련한 어떤 환경적 요인이 기술개발활동 의도에 영향을 미치는지 연구되어진 문헌들은 발견하기 어려운 실정이다. 그래서 본 연구에서는 학사학위전공심화과정에 재학중인 성인학습자들을 대상으로 이들이 직장에서 직무를 수행하면서 접하게 되는 직무차원, 관계차원에서 개인이 느끼는 적합성이 직무만족을 통하여 기술개발의도에 영향을 미치는 메커니즘을 규명해보고자 하며 이를 통하여 이론적 해석과 함께 이들이 근무하는 산업체의 인적자원개발과 성인학습자들을 대상으로 한 교육기관에 대한 실무적 시사점을 논의하고자 한다. 이와 같은 시도는 기존에 부족했던 직장에 재직 중인 성인학습자들의 학습의도 연구를 환경적 요인으로부터 새롭게 실시했다는 의미가 클 것으로 생각되며 평생학습 시대에 성인학습기관이나 기업의 인적자원관리에 있어 유용한 결과가 될 것이다. 무엇보다 학사학위 전공심화과정의 경우 전문대학에서 평생학습의 취지로 2008년 교육과학기술부로부터 인가를 받아 시작된 성인 재교육 프로그램인데 연구대상을 학사학위 전공심화과정 재학생으로 한 점은 다양한 평생학습 루트의 실효성과 가능성에 대한 실무적 연구가 될 것으로 생각된다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 개인-직무적합성, 개인-상사적합성과 직무만족간의 관계

개인-환경적합성(Person-Environment Fit) 이론에서는 개인의 특성들(가치, 기술, 지식, 능력 및 필요 등)이 일하는 환경과 적합하게 될 때 더욱 일과 관련된 긍정적인 성과들을 경험하게 된다고 가정하고 있다[5].

개인-환경적합성은 홀랜드의 직업선택 이론, 직업적응 이론, 유인-퇴출이론(ASA이론)에 기반을 두고 있는데 이러한 이론들은 개인의 속성과 환경의 속성간의 상호작용에 의해 그들이 일하는 환경과의 적합성을 예측할 수 있으며 적합성에 따라 직무만족, 조직몰입, 경력경로의 안정성 및 성과 등이 나타난다고 주장하고 있다[6].

개인-직무적합성은 개인이 가지고 있는 지식, 기술, 능력과 그들의 직무와의 일치성에 관한 것이고 개인-상사

적합성은 개인-환경적합성 중 관계측면의 적합성에 해당 하는 것으로서 개인과 상사간의 가치일치에 따른 영향력 에 관한 문제를 다루고 있다[7].

직무만족은 직무가치를 보조하거나 실제로 성취함으 로서 얻은 즐겁고 긍정적인 감정 상태나 직무에 대해 가 지는 정서적인 반응[4]으로 개인-환경적합성이 높은 개인 은 직무만족과 낮은 스트레스, 높은 행복감과 경력개발을 위한 더 나은 기회 등을 이끌어 낸다고 말하고 있다[8,9].

개인-직무적합성, 개인-상사적합성과 직무만족간의 기 존연구를 살펴보면 O'Reilly et al.[10]의 연구에선 직무적 합성이 직무만족과 유의한 관계가 있다는 결과를 보여주 었으며 Kristof-Brown et al.[9]의 연구에선 개인-직무적합 성이 직무만족과 조직몰입, 이직의도와 높은 연관성을 갖 고 있어 전반적인 성과와의 상관관계를 조절한다고 말하 고 있다. 개인-상사적합성의 경우 Bauer & Green[11]의 연구에선 개인의 가치와 목표가 상사와 일치되었을 때 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 이와 같은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

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

가설 1-2. 개인-상사적합성은 직무만족에 유의한 정(+) 의 영향을 미칠 것이다.

2.2 직무만족과 기술개발의도와와의 관계

직무만족과 기술개발의도와와의 관계에 있어서 이와 관 련된 직접적인 연구들은 찾기가 어려운 실정이지만 직무 만족에 대한 연구는 그동안 경영학 인사·조직 분야에서 중요하게 다루어져온 주제로 개인이 자신의 일에 대한 역할과 일하는 분위기를 좋아하면 이것은 일에 대한 몰 입과 성과에 영향을 미치며[12] 개인의 생산성 증가에 영 향을 미친다[4]고 밝히고 있다.

직무만족은 또한 여러 연구들의 선행변수가 되고 있는 데 경력몰입을 유발하는 선행변수로 알려져 있다. 경력몰 입에 대해 연구한 Aryee & Tan[13]와 Aryee, Chay & Chew[14]의 연구에선 경력몰입이 큰 종사자일수록 해당 경력분야에서 요구되는 능력과 기술에 대한 개발 노력을 많이 하는 것으로 나타났는데 직무만족이 경력몰입의 선 행변수[15,16]임을 생각해 볼 때 직무만족은 기술개발의 도와 밀접한 관련을 갖고 있을 것으로 예상되며 이와 같 은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 직무만족은 기술개발의도에 유의한 정(+)의 영 향을 미칠 것이다.

2.3 직무만족의 매개효과

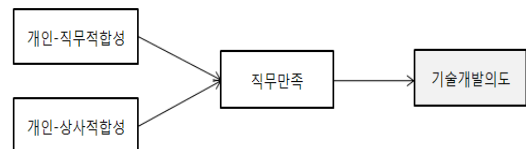
Hackman & Oldham의 직무특성이론과 후속연구들에 따르면 직무가 작업자에게 적합하게 설계되었을 때 작업 효율과 작업자의 직무만족, 작업동기 유발 등의 정서적 반응이 높게 나타난다고 말하고 있으며 직무특성과 직무 만족간의 관계에 있어서 개인의 성장욕구가 높은 사람은 직무만족이 높게 나타난다고 주장하고 있다[1,2,3]. 개인 의 성장욕구가 기술개발의 동기임을 생각해 볼 때 개인 이 수행하는 직무와 관련된 개인-직무적합성과 개인-상 사적합성은 직무만족을 통하여 기술개발의도에 영향을 미칠 것으로 예상된다. 이와 같은 논의를 바탕으로 다음 과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3-1. 직무만족은 개인-직무적합성과 기술 개발의 도간의 관계를 매개할 것이다.

가설 3-2. 직무만족은 개인-상사적합성과 기술 개발의 도간의 관계를 매개할 것이다.

2.4 연구모형

이상에서 논의된 가설들을 근거로 도출된 연구모형은 그림 1과 같다.



[그림 1] 연구모형
[Fig. 1] Study Framework

3. 자료수집 및 연구방법

3.1 자료수집 및 분석

본 연구는 연구의 목적을 달성하기 위해 광주광역시에 거주하는 전문대학 학사학위 전공심화과정에 재학중인 성인학습자들을 연구의 모집단으로 설정하였으며 총 160 부의 설문지를 배포하여 150부가 회수 되었다. 이 가운데 기재가 부실하거나 중심화 경향을 보인 설문지를 제외하 여 최종적으로 128부의 설문지가 분석되었다. 학사학위 전공심화과정은 전문대학에서 운영하고 있는 학사학위 과정으로 입학자격요건이 전문대학을 졸업해야하고 산업 체 경력이 1년이상 있어야 지원이 가능한 과정으로 학사 학위 전공심화과정 재학생들은 산업체에 재직중이거나

경력이 있는 성인학습자들이다.

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 32.8%, 여자가 67.2%로 여자 응답자가 많았고 학력은 전부 3년제 전문대학 졸업자인 특성을 보였다. 응답자 연령은 20대가 83.6%, 30대가 16.4%로 나타나 20대와 30대가 표본의 전체를 이루고 있고 근속연수는 2년 미만이 40.6%, 2-3년 미만이 20.3%, 3-4년 미만이 14.8%등 근속연수 6년 미만이 다수를 이루고 있다. 표본의 일반적 특성은 다음의 표 1에 정리되어 있다.

[표 1] 표본의 일반특성

[Table 1] General characteristics of the sample

	구분	인원(명)	비율(%)
성별	남	42	32.8%
	여	86	67.2%
학력	전문대졸	128	100%
연령	20대	107	83.6%
	30대	21	16.4%
근속기간	1-2년	52	40.6%
	2-3년	26	20.3%
	3-4년	19	14.8%
	4-6년	20	15.6%
	6-8년	4	3.1%
	8-10년	6	4.7%
	10년이상	1	0.8%

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 바램과 직무의 속성간의 일치 정도를 의미하며[17] 본 연구에서는 Caldwell & O'Reilly[18]와 Lauver & Kristof-Brown[19]이 사용한 6항목을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.3.2 개인-상사적합성

개인-상사적합성은 개인이 그들의 상사와 함께 일하는 관계에서 인지되는 개인과 개인 간의 상호유사성 정도를 의미하며[20] 본 연구에서는 Meglino et al.[20]가 사용한

문항 중 6항목을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.3.3 직무만족

직무만족은 조직구성원이 기대하는 성과와 실제성과를 비교해 직무에 대해 가지는 정서적인 반응을 의미하며[4] 본 연구에서는 Lauver & Kristof[19], Wheeler, Gallagher & Brouer[21], Viswesvaran, Deshpande & Joseph[22]의 연구를 참고하여 정효선 등[23]이 사용한 5문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

3.3.4 기술개발의도

기술개발(skill development)의도는 개인이 기술을 발전시키기 위해 노력하고자 하는 의도를 의미하며 Aryee & Tan[13]이 사용한 3개 측정항목을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

[표 2] 변수의 측정항목

[Table 2] Measurement items of variables

변수	측정항목
개인-직무 적합성	·나의 적성과 직무와의 적합성 정도 ·나의 기술, 지식과 직무와의 적합성 정도 ·나의 가치관과 직무와의 일치 정도 ·직무를 통한 일에 대한 욕구충족 정도 ·직무를 통해 원하는 목표를 이루는 정도 ·현재 직무와 내가 원하던 직무와의 일치정도
	·나와 상사와의 성격 유사성 정도 ·나와 상사와의 흥미, 관심사의 일치정도 ·나와 상사와의 업무처리 방식의 유사성 정도 ·나와 상사와의 업무에 대한 목표 유사 정도 ·나와 상사와의 조직 운영방식의 적합성 정도 ·나의 부족한 부분에 대한 상사의 보완 정도
직무만족	·직무에 대한 전반적 만족 정도 ·일하는 직장에 대한 만족 정도 ·근무환경에 대한 만족 정도 ·나의 일에 대한 가치부여 정도 ·직무 재 선택 시 현재 직무 선택 여부 정도
기술개발의도	·나의 분야과 관련된 기술개발 노력 의도정도 ·나의 분야와 관련된 훈련 프로그램 참여의도 ·나의 분야에 필요한 기술이나 지식에 대한 관심 정도

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 신뢰성과 타당성 검증에 대한 결과는 표 3와 표 4에 제시되었다.

구체적으로 살펴보면 첫 번째로 신뢰성 검증결과 측정 항목들이 모두 0.882 이상으로 모두 0.7 이상을 나타내 내적 일관성을 확보하였다. 두 번째로 단일 차원성 확보를 위한 요인분석 결과 모든 측정항목의 요인 적재량이 0.5를 넘는 것으로 나타나 각 측정항목들은 모두가 단일 차원에 속하는 것으로 나타났으며 모형에 따른 각각의 변수가 모두 다 하나씩의 요인을 명확히 구성하였다. 특성값(eigen value)도 모두 1 이상을 나타냈다.

[표 3] 신뢰도 분석 결과

[Table 3] Result of Reliability Analysis

구분	신뢰도
문항	Cronbach's α
개인-직무적합성 6문항	.943
개인-상사적합성 6문항	.940
직무만족 5문항	.882
기술개발의도 3문항	.914

[표 4] 타당도 분석 결과

[Table 4] Result of Validity Analysis

구분 문항	타당도			
	요인1	요인2	요인3	요인4
개인-상사적합성1	.892	.103	.230	.083
개인-상사적합성2	.872	.065	.255	.119
개인-상사적합성3	.826	.160	.249	.134
개인-상사적합성4	.810	.193	.218	.178
개인-상사적합성5	.800	.066	.339	.153
개인-상사적합성6	.765	.159	.114	.242
개인-직무적합성1	.024	.876	.029	.157
개인-직무적합성2	.184	.844	.264	.127
개인-직무적합성3	.129	.843	.188	.131
개인-직무적합성4	.023	.831	.206	.138
개인-직무적합성5	.203	.826	.209	.090
개인-직무적합성6	.201	.823	.157	.157
직무만족1	.346	.217	.786	.163
직무만족2	.371	.145	.757	.163
직무만족3	.298	.298	.677	.175
직무만족4	.457	.268	.625	.219
직무만족5	.199	.290	.520	.355
기술개발의도1	.202	.128	.184	.882
기술개발의도2	.208	.229	.143	.854
기술개발의도3	.198	.216	.254	.833
Eigenvalue	9.670	3.140	1.657	1.031
설명분산(%)	48.349	15.700	8.287	5.155
누적분산(%)	48.349	64.050	72.337	77.492

4. 연구결과

4.1 상관관계 분석 결과

가설검정에 앞서 변수간의 관련성 정도를 알아보기 위해 피어슨상관계분석을 실시하였다. 변수들 간의 상관관계를 살펴보면 표 5에서 보는 것처럼 본 연구에서 제시된 가설관련 변수들 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

[표 5] 상관관계 분석 결과

[Table 5] Result of correlation Analysis

변수	1	2	3	4
1.개인-직무 적합성	1			
2.개인-상사 적합성	.354**	1		
3.직무 만족	.557**	.684**	1	
4.기술 개발 의도	.417**	.449**	.554**	1

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

4.2 가설검정

본 연구는 가설 검정을 위해 일련의 회귀분석을 실시하였다.

첫째, 가설 1의 검정을 위하여 개인-직무적합성, 개인-상사적합성을 독립변수로 직무만족을 종속변수로 설정해 1단계로 단순회귀 분석을 2단계로 다중회귀분석을 실시하였다. 표 6에 제시된 분석결과를 살펴보면 1단계로 개인-직무적합성은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향($\beta = 0.557, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났고 개인-상사적합성의 경우 직무만족에 유의한 정(+)의 영향($\beta = 0.684, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났으며 2단계로 다중회귀 분석결과를 살펴보면 개인-상사적합성, 개인-직무적합성의 순으로 직무만족에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

둘째, 가설 2는 직무만족이 기술개발의도에 미치는 영향을 제시하고 있는데 표 7의 회귀모형을 살펴보면 직무만족은 기술개발의도에 유의한 정(+)의 영향($\beta = 0.554, p < .01$)을 미치는 것으로 나타나 가설 2는 채택되었다.

셋째, 가설 3은 매개효과를 다루고 있는데 매개효과를 검증하기 위하여 Baron & Kenny[24]의 매개 회귀분석을 실시하였다. Baron & Kenny[24]는 매개효과가 성립되기 위해선 다음 네 가지 조건들이 충족되어야 함을 제시하고 있다. 첫째, 1단계 회귀분석에서 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며 둘째, 2단계 회귀분석에서

독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 셋째, 3단계 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 다중회귀분석에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. 이때 매개변수를 포함한 3단계 회귀분석에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 2단계보다 유의하게 감소하여야 한다. 이를 다르게 표현하면 1단계에서 독립변수가 매개변수에 미치는 영향과 3단계에서 매개변수가 종속변수에 미치는 영향의 곱인 매개효과의 크기가 통계적으로 유의해야 한다. 네 번째로 3단계에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하지 않으면 완전 매개효과가 있는 것이고 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하면 부분 매개효과가 있다고 할 수 있다.

가설 3의 매개효과 검증과 관련하여 연구결과를 살펴 보면 가설3-1의 경우 표 8에서 1단계로 개인-직무적합성은 직무만족에 유의한 정의 영향($\beta=0.557, p<0.01$)을 미치는 것으로 나타나 조건(1)을 충족하였고 2단계로 개인-직무적합성은 기술개발의도에 유의한 정의 영향($\beta=0.417, p<0.01$)을 미치고 직무만족은 기술개발의도에 유의한 정의 영향($\beta=0.554, p<0.01$)을 미치는 것으로 나타나 조건(2)를 충족하였다. 3단계로 개인-직무적합성과 직무만족 변수를 동시에 투입한 다중회귀분석에서 직무만족은 기술개발의도에 유의한 정의 영향($\beta=0.467, p<0.01$)을 미치는 것으로 나타나 조건(3)을 충족하였지만 개인-직무적합성은 더 이상 유의하지 않게 나와 직무만족은 개인-직무적합성과 기술개발의도간의 관계에서 완전매개를 하는 것으로 나타났다.

가설3-2의 검증과 관련하여 표 9에서 1단계로 개인-상사적합성은 직무만족에 유의한 정의 영향 ($\beta=0.684, p<0.01$)을 미치는 것으로 나타나 조건(1)을 충족하였고 2단계로 개인-상사적합성은 기술개발의도에 유의한 정의 영향($\beta=0.449, p<0.01$)을 미치고 직무만족은 기술개발의도에 유의한 정의 영향($\beta=0.554, p<0.01$)을 미치는 것으로 나타나 조건(2)를 충족하였다. 3단계로 개인-상사적합성과 직무만족 변수를 동시에 투입한 다중회귀분석에서 직무만족은 기술개발의도에 유의한 정의 영향($\beta=0.464, p<0.01$)을 미치는 것으로 나타나 조건(3)을 충족하였지만 개인-상사적합성은 더 이상 유의하지 않게 나와 직무만족은 개인-상사적합성과 기술개발의도간의 관계에서 완전매개를 하는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3-1과 3-2는 채택되었다. 매개효과의 유의성은 표 10에 제시된 바와 같이 Sobel test를 통하여 통계적 유의성을 확인할 수 있었다.

[표 6] 개인-직무적합성, 개인-상사적합성과 직무만족 간 관계에 대한 회귀분석 결과

[Table 6] Result of Regression Analysis

변수	직무만족		
	가설1-1	가설1-2	전체모형
	β	β	β
개인-직무적합성	0.557**		0.360**
개인-상사적합성		0.684**	0.556**
R ²	0.310	0.468	0.581
F	56.638**	110.694**	86.650**
가설 검증 결과	채택	채택	

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[표 7] 직무만족과 기술개발 간 관계에 대한 회귀분석 결과

[Table 7] Result of Regression Analysis

변수	기술개발	
	가설2	β
직무만족	0.554**	
R ²	0.307	
F	55.796**	
가설 검증 결과	채택	

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[표 8] 개인-직무적합성과 기술개발의도 간 관계에 대한 직무만족의 매개검증

[Table 8] Result of Regression Analysis

변수	1단계	2단계		3단계	가설 검증 결과
	직무만족	기술개발의도			
	β	β	β	β	가설 3-1
개인-직무적합성	0.557**	0.417**		0.157	(완전 매개)
직무만족			0.554**	0.467**	
R ²	0.310	0.174	0.307	0.324	
F	56.638**	26.497**	55.796**	29.945**	

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[표 9] 개인-상사적합성과 기술개발의도 간 관계에 대한 직무만족의 매개검증

[Table 9] Result of Regression Analysis

변수	1단계	2단계		3단계	가설검정결과 가설 3-2
	직무만족	기술개발의도			
	β	β	β	β	
개인-상사적합성	0.684**	0.449**		0.132	(완전매개)
직무만족			0.554**	0.464**	
R ²	0.468	0.202	0.307	0.316	
F	110.694*	31.811**	55.796**	28.894**	

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

[표 10] 매개효과 검증을 위한 Sobel test

[Table 10] Result of Sobel test

독립변수	매개변수	종속변수	Sobel test(z)
개인-직무적합성	직무만족	기술개발의도	5.600**
개인-상사적합성			6.506**

주) * p < 0.05, ** p < 0.01

5. 토의 및 결론

5.1 연구결과 토의 및 시사점

본 연구의 실증분석 결과 첫째, 개인-직무적합성과 개인-상사적합성은 직무만족에 모두 유의한 정의 관계를 나타내었다. 이는 개인-환경적합성이 직무만족에 유의한 정의 영향을 주고 있다는 기존 연구들(e.g., [9,11])과 일치하고 있다. 둘째, 직무만족은 기술개발의도에 정의 관계를 나타내었다. 기존연구결과에서 직무만족은 개인의 생산성 향상과 성과와 관련을 가지며 경력몰입과 높은 관련성을 가진다고 하였는데 직무만족이 기술개발의도와 정의 관계를 가지는 것은 경력몰입의 연구에서 경력몰입이 높은 개인은 경력분야에서 요구되는 능력과 기술에 대한 개발 노력을 많이 한다는 Aryee, Chay & Chew[14]의 연구결과와 유사하다고 할 수 있다. 셋째, 개인-직무적합성과 개인-상사적합성은 모두 직무만족을 완전 매개하여 기술개발의도에 정의 영향을 미쳤다. 이는 Hackman & Oldham의 직무특성이론 내용[15,16,17]을 지지 하는 것으로 개인이 자신의 직무와 상사와의 관계에서 적합하

다고 느끼는 정도는 직무만족을 통해 개인의 성장욕구에서 기인한 기술개발의도에 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

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

이론적 시사점으로는 직장에 재직중인 성인학습자들의 조직생활과 관련한 어떤 환경적 요인이 기술개발의도에 영향을 미치는지 실증분석을 통해 규명해 낸 점이며 직무만족의 매개효과 검증을 통해 환경적 요인과 기술개발의도간의 관계에서 직무만족이 완전 매개 하는 관계를 밝힌 점은 새로운 시도이면서 이론적 시사점을 갖는다고 생각된다.

실무적 시사점으로 기업의 인적자원관리 측면에서 시사점을 살펴본다면 오늘날 기업이 치열한 경쟁에서 생존하기 위해선 직원의 창의성과 생산성 향상이 그 어느 때보다 필요하고 이를 위해선 조직에 속한 개인들이 고성 과자가 되기 위해 지속적인 기술개발과 같은 자기개발 활동을 하는 게 요구된다. 본 연구결과에서 개인의 기술 개발 의도는 개인-직무적합성과 개인-상사적합성이 직무만족과 연결될 때 유발되는 것으로 나타났는데 기업에서는 개인의 역량강화를 위해 개인의 직무적합성과 상사적합성을 높일 수 있도록 직무환경을 만들어 주는 것이 필요하고 무엇보다 직무만족이 기술개발의도와 관련하여 중요한 의미를 지니는 점을 고려했을 때 좀 더 만족스러운 직무활동을 할 수 있도록 직무설계와 인적자원개발 활동을 수행하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구는 성인학습자들의 교육에 대한 연구로서 전문 대학 학사학위전공심화과정 재학생을 연구 대상으로 하였는데 성인교육의 관점에서 학사학위 전공심화과정 프로그램에 대한 시사점이 있다면 학사학위전공심화과정 재학생들은 높은 기술개발 의도를 가지고 있으며 직장에서 개인의 성장욕구에 의해 학사학위전공심화과정을 이수하는 것으로 판단된다. 실무능력 향상이라는 측면에 초점이 맞추어진 학사학위 전공심화과정 프로그램은 재학생들에게 적합성이 높다고 생각되지만 오늘날 기술의 발전속도가 빠르고 대학에서 이를 따라가지 못하는 경우가 많으므로 학사학위전공심화과정을 운영하는 대학에서는 전공심화과정을 이수한 졸업생들이 직장에서 고성과자가 될 수 있도록 변화하는 기술에 빠르게 대응하여 교육과정을 개발하는 노력이 필요하다고 생각된다.

5.2 연구의 한계점

본 연구의 한계점으로는 첫째, 모든 설문지를 통한 표본조사에서 나타나는 한계점으로 자료수집방법이 조사대상자의 주관적 시각에 기초한 자기보고식 설문지를 이용 하였으므로 자료수집으로 인한 객관성을 확보하기 어렵

고 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 광주광역시와 학사학위전공심화과정에 재학중인 성인학습자들만을 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] Hackman, J.R., & Oldham, G.R., *Work Redesign*, Addison-Wesley, Reading, MA, 1980.
- [2] Fogarty, T. J. & B. Uliss. "Auditor work and its outcomes ; An application of the job characteristics model to large public accounting firms." *Advances in Accounting Behavioral Research*, 3, 37-68, 2000.
- [3] Thakor, M. V. & A. W. Joshi. "Motivating salesperson customer orientation ; insights from the job characteristics model." *Journal of Business Research*, 58, 584-592, 2005.
- [4] Smith, P.. In pursuit of happiness. In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds.), "Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance". (p. 5-19). New York: Lexington Books, 1992.
- [5] Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person-environment congruence and Holland's theory: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.
- [6] Karen, H. E., and Guido, M. "Testing Vocational Interests and Personality as Predictors of Person-Vocation and Person-Job Fit; *Journal of Career Assessment* 15, 206-226, 2007.
- [7] Turban, D.B., & Dougherty, T.W.. "The role of protegee personality in receipt of mentoring and career success," *Academy of Management Journal*, 37, 688-702, 1994.
- [8] Edwards, J.R., & Shipp. A. J.. The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209-258). San Francisco: Jossey-Bass, 2007.
- [9] Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., and Johnson, E.C.. "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, 2005.
- [10] O'Reilly CA III, Chatman J, and Caldwell DF "People and Organizational Culture": A Profile Comparison Approach to Assessing Person - Organization Fit. *Academy of Management Journal* 34(3): 487 - 516, 1991.
- [11] Bauer, T.N. and S.G. Green,. The development of leader member exchange: A longitudinal test. *Acad. Manage. J.*, 39: 1538-1567, 1996.
- [12] Blau, G., Merriam, K., Tatum, D., and Rudman, S.. "Antecedents and consequences of basic versus career enrichment benefit satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*, 22, 669-688, 2001.
- [13] Aryee, S., & Tan, K.. Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behaviour* 40:288-305, 1992.
- [14] Aryee, S., Y. W. Chay and J. Chew, "An Investigation of the Predictors and Outcome of Career Commitment in Three Career Stages," *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16, 1994.
- [15] Cherniss, Cary.. "Institutional versus organizational levels of analysis: Commentary on Leiter". *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, Vol 32(4), 559-561, 1991.
- [16] Lee, K, Carswell, J. J., and Allen, N. J.. "A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person-and work-related variables". *Journal of applied Psychology*, 85, 799-811, 2000.
- [17] Edwards, J.R. "Person -Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique". In Cooper CL and Robertson IT 6. Chichester: Wiley, 283 - 357.(eds) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1991.
- [18] Caldwell, D. R, and O'Reilly, C. A.. "Measuring person-job fit with a profile-comparison process". *Journal of Applied Psychology*, 75, 648-657, 1990.
- [19] Lauver, K.J., and Kristof-Brown, A.L.. Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470, 2001.

- [20] Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L.. The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management*, 18, 33-44, 1992.
- [21] Wheeler, A.R., Gallagher, V.C. and Brouer, R.L., "When person-organization (mis)Fit and (dis)Satisfaction Lead to Turnover. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2): 203-219, 2007.
- [22] Viswesvaran, C., Deshpande, S.P. and Joseph, J.. "Job Satisfaction as a punction of Top Management Support for Ethical Behavior". *Journal of Business Ethics*, 17(4): 365-371, 1998.
- [23] Jung, H. S. et al.. "The Influence of Hotel Culinary Staff's Psychological Empowerment in Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment -Focused on the deluxe hotels in Seoul". *Hotel Business Research*, 18(4); 287-305, 2009.
- [24] Baron, R. M. and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research; Conceptual, Strategic and Statistical onsiderations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182, 1986.

이 철 우(Chul-Woo Lee)

[정회원]



- 2004년 8월 : 전남대학교 일반대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2008년 2월 : 전남대학교 일반대학원 경영학과 (경영학박사수료)
- 2004년 3월 ~ 현재 : 광주보건대학교 행정직원

<관심분야>

인적자원관리, 경력개발, 교육행정