Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 13, No. 4 pp. 1557-1565, 2012

http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2012.13.4.1557

IT 전문직 근로자의 교육훈련 적정성과 조직몰입간의 관계에 대한 연구: 조직신뢰와 인재우대의 조절효과

한수진[1], 김유정[2*], 강소라[2]
[1]호서대학교 경영학부, [2]호서대학교 창업학부

A Study on the Relationship Between Appropriateness of Education/Training for IT Professionals and Organizational Commitment: Moderating Effects of Top Talents Management and Organizational Trust

Soo-Jin Han[1], Yoo-Jung Kim[2*] and Sora Kang[2]
[1]**Department of Business Administration, Hoseo University**
[2]**Division of Entrepreneurship, Hoseo University**

요 약 고도의 전문적 지식, 기술, 능력을 갖춘 전문직 근로자들은 기업의 지속적 경쟁우위의 원천으로, 이들에 대한 조직 내 육성은 기업들의 중요한 과제로 인식되고 있다. 본 연구는 전문직 근로자들에게 주어지는 교육훈련의 조직몰입 효과를 일차적으로 검증하며, 이들 관계를 보다 정적으로 강화시킬 수 있는 요인으로 조직신뢰와 핵심인재우대를 조절변수로서 분석하였다. 본 연구는 직업능력개발원의 인적자본 기업패널자료 3차년도 데이터(2009년) 중 IT 및 소프트웨어 분야의 전문직이 응답한 설문자료만을 분석대상으로 삼았으며, 그 결과 교육훈련의 적정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서는 긍정적인 영향이 있는 것으로 파악되었으며, 두 가지 조절변수 검증에 있어서는 인재우대에 대한 변수에서는 긍정의 강한 조절효과를 보였으나, 조직신뢰에 대해서는 조절효과가 검증되지 않아 기각되었다. 이상의 연구결과를 바탕으로 연구의 논의와 시사점을 제시하였다.

Abstract The professional workers with a sophisticated knowledge, skill and ability are core human resources to sustain firm's competitiveness. It is very crucial to provide professional workers with an appropriate education and training to get them have organizational commitment. Thus, this study examines the relationship between appropriateness of education/training for IT professionals and organizational commitment, and explores the moderating effects that top talent management and trust have on the association between appropriateness of education/training (AET) and organizational commitment (OC). The 379 responses from firm panel survey of human capitals, which was conducted by KRIVET on 2009, were used to assess construct validity and research hypotheses. The findings show that appropriateness of education/training has a positive impact on organizational commitment. It is also found that respecting top talent has a moderating effect on the AET-OC relationship whereas trust doesn't moderate the AET-OC relationship.

Key Words : IT professionals, Appropriateness of education and training, Organizational commitment, Organizational trust, Respecting top talent

본 연구는 교육과학기술부의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(한국연구재단 2010-330-B00116)
*Corresponding Author : Yoo-Jung Kim
Tel: +82-41-560-8354 email: faithr@hoseo.edu
접수일 12년 01월 30일 수정일 (1차 12년 02월 27일, 2차 12년 04월 09일) 개재확정일 12년 04월 12일

1. 서론

최근 일반 구성원들과는 다른 업무 태도나 가치, 행동 특성을 가지고 있는 전문가들의 조직 내 비율이 증가하고 있으며, 이들에 대한 이해 및 관리의 중요성이 점차 증가하고 있다. 전문가는 전문분야의 사회화 과정을 통해 이미 그 분야에 매우 몰입되어 있어, 조직보다는 자신의 전문분야에 대한 경력개발을 중요시하는 경향이 있다. 전문가 직업 성향에 대한 기존 연구들에 의하면 전문가들은 자신들의 경력을 개발하기 위한 직무몰입이나 경력몰입에 보다 초점을 두고 있다고 한다[7,33]. 또한 이러한 이유로 인하여 조직에서의 이탈이 상대적으로 많으며, 기업들은 이러한 전문직 분야의 인적자원들의 자발적 이직을 최소화시키며 조직몰입을 향상시키기 위한 다양한 제도 및 시스템을 구축하기 위하여 노력하게 된다.

다양한 산업 중 상대적으로 전문직을 많이 보유하고 있는 IT산업에서는 소프트웨어 및 컴퓨터 관련 서비스 분야의 경우, 이직률이 74.5%에 달하는데 이로 인해 업체들은 업무 및 프로젝트 수행에 차질이 생기는 등의 피해를 겪고 있어, 이에 대한 관리가 시급한 상황이다. IT의 정보 기술 분야는 점차 확산되고 있으며, 지식경제부에 따르면 2010년 기준 IT산업의 시장 규모는 3조4000억 달러에 이르며 지속적인 성장을 하고 있어 이러한 조직적 문제를 해결하는 것은 매우 시급하다 할 수 있다.

전문직 근로자들이 가지고 있는 전문적 기술, 지식 및 노하우는 기업의 경쟁우위와 관련되어 있어, 이들에 대한 조직몰입을 통한 조직 충성도 강화는 기업들에게 있어 중요한 과제로 인식되고 있으며, 이뿐만 아니라 많은 연구자들에게 있어서도 관심 있는 연구영역으로 부상하고 있다. 따라서 본 논문에서는 전문직 근로자들의 전문분야 몰입과 조직몰입의 양립가능성을 전제로, 전문가들의 다양한 몰입은 기업의 다양한 인적자원관리 제도 중 교육훈련 제도로 가능할 것으로 예상한다. 전문가들은 특정 경력을 위해 상당 기간의 교육과 훈련이 필요하며, 이는 기업에 입사한 이후에도 그 요구는 지속적으로 증가한다[24]. 이러한 이유로 조직에서 전문가들의 직무기술 및 역량 향상을 위한 교육 훈련을 제공하게 된다면, 전문가들은 긍정적 의미에서의 조직과 직무 태도를 형성하게 될 것이다. 본 논문의 이러한 잠정적 가설은 조직과의 교환관계에 있어 상호의무감에 대한 믿음으로 이 믿음의 특성에 따라 조직에 대한 구성원의 태도가 달라진다는 심리적 계약을 바탕으로 설정하였다[4]. 전문직 근로자들의 특성 상 조직과의 심리적 계약은 거래적 계약과 유사한 형태로 형성될 수 있어, 조직에서 제공하는 교육 훈련 제도를 지속적으로 제공받게 되면 이에 대한 대가로 조직에 몰입을 하게 될 것으로 기대한다. 또한 이들의 관계를 보다 지속적 장기적으로 이끌기 위한 조건으로 조직에 대한 신뢰와 기업의 인재를 우대해 주는 기업 가치 및 성향의 인식이라 제시하였다.

본 논문은 전문직근로자들의 특성과 교육훈련에 효과에 대한 문헌 검증을 바탕으로 연구모형 및 가설을 설정하였으며, 이를 검증하기 위하여 직업능력개발원의 인적자본 기업패널자료 3차년도 데이터(2009년) 중 IT 및 소프트웨어 분야의 전문직이 응답한 설문자료만을 분석하였다.

2. 문헌연구

2.1 전문직 근로자와 조직몰입

일반적으로 전문가는 예술가, 과학자, 공학자, 회계사, 프로그래머 등과 같은 지식 노동자를 통칭하는 범주로서, 특정 경력을 위해 상당 기간의 교육과 훈련이 필요한 전문 직업에 종사하는 사람을 가리킨다[24]. 조직 내 전문직 종사자들의 태도는 비전문직 종사자와는 상당히 다르며, 이들에 대한 동기부여 수단은 승진과 같은 전통적 보상 수단으로는 효력을 발휘하기 어렵다. 또한 조직 내 직무 관련한 비전을 중시 여겨 이에 대한 확신이 들지 않는 경우는 쉽게 조직을 떠나는 경향이 존재한다[19,24]. 국내 IT산업에서는 소프트웨어 및 컴퓨터 관련 서비스 분야의 전문가들의 경우는 타 산업에 비하여 높은 이직률을 나타내고 있어, 전문 직종 및 전문직 중심의 산업의 특성을 보여주고 있다.

전문가들의 경력몰입(전문 직업몰입)이란 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도[6]로서 조직몰입과는 개념적 차이를 보이고 있다. 조직몰입은 개인과 그 개인을 고용하고 있는 조직을 연결시켜 주는 심리적 유대감이듯이[14], 경력몰입은 근로자가 자신의 전문 직업에 대해 갖는 심리적 유대감이라 할 수 있다.

기존의 연구들은 전문가들의 경력몰입(전문 직업몰입)과 조직몰입, 두 유형의 몰입을 일직선상의 양 끝으로 보는 상호 갈등관계 관점과 두 몰입을 상호 다른 두 개의 축으로 보아 상호 양립가능하다는 관점으로 나뉘어서 설명되고 있다. 전문가들의 조직몰입과 경력몰입을 포함하는 이중몰입의 선행요인들과 관련된 합의나 이론에 바탕을 둔 뚜렷한 모델이 아직 없으며, 전문가들이 조직에 몰입할 수 있는 기제나 조건들에 대한 연구가 부족하여 본 영역에 대한 필요성이 지속적으로 증가하고 있다[7,18,25].

전문직뿐만이 아니라 조직의 종업원들은 조직과의 상호관계를 통하여 조직과 직무에 대한 태도가 형성되는 상호호혜의 특성을 갖는다[2]. 조직으로부터 무엇을 제공받아야 하는지에 대한 종업원의 기대와 조직이 종업원에게 무엇을 제공해 주어야 하는지에 대한 조직의 기대가 일치해야 한다. 근무에 대한 대가로 금전의 제공, 충성에 대한 대가로 종업원의 안정의 욕구의 충족, 조직목표달성을 위한 혁신적 노력에 대한 대가로 자기개발의 기여를 부여하는 것 등이 그 예가 될 수 있다. 따라서 개인의 특정 조직에 대한 동일시 및 몰입의 강도로 정의되는 조직몰입이 강화될 수 있다[23]. 이러한 조직몰입의 강화는 상호호혜의 특성을 바탕으로 설명되며, 앞서 언급한 전문직 근로자들의 조직에 기대하는 바를 조직에서 제공할 수 있다면 상호간의 몰입 및 성과가 기대될 수 있을 것이다.

2.2 교육훈련과 성과

기업에서 교육훈련에 투자를 하는 이유는 교육훈련이 조직의 궁극적인 성과 향상에 기여할 것이라는 기대를 가지고 있기 때문이다[5]. 교육훈련 강화를 통한 조직 내부 노동시장의 강화는 직원들이 자신의 기업에 대해 헌신과 노력을 기울이게 하며, 조직과 직무에 대한 구체적인 지식을 습득하게 한다. 또한 개개인간의 네트워크를 형성함으로써 직원의 직무 적합도를 높이는 동시에 팀워크를 강화해 주며, 직원의 이직률을 낮추고, 인적자본에 대한 안정적인 투자를 가능하게 하며 외부 고용에 따라 발생하는 비용을 절감함으로써 노동비용을 감소시킨다[3,15,17].

교육훈련 투자와 조직성과 간의 관계에 대한 기존의 연구를 분석해 보면, 기업의 교육훈련에 대한 투자가 종업원의 태도, 지식, 능력, 역량, 기술 등을 향상시킨다는 일관적인 결론들이 있다[27]. 또한 교육훈련에 대한 투자는 종업원의 태도나 행동을 긍정적으로 변화시키고, 이러한 태도와 행동의 변화가 조직의 궁극적인 성과에 영향을 미칠 수 있다는 것이다[11]. 따라서 교육훈련 투자와 조직의 최종 산출물인 조직의 성과(재무적 성과) 간의 직접적인 영향관계가 있다고 설명하고 있다[27]. 기존의 많은 교육훈련 연구들은 교육 훈련 투자를 기업성과와 연계에 초점을 두고 있었으나, 교육 훈련의 대상이자 주체인 종업원에 대한 보다 구체적인 교육훈련의 영향력에 관한 연구가 부족하며, 더불어 종업원 유형에 따른 차별적 교육훈련 효과와 교육훈련 효과를 상승시킬 수 있는 다양한 상황요인에 대한 연구가 필요하다는 의견이 제시되고 있다[21].

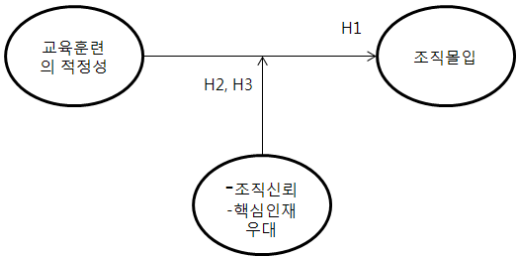
3. 연구 모형 및 가설

3.1 연구 모형

사회적 교환관계에서는 상호호혜성에 기반을 두어 비용보다 이익을 더 많이 제공하는 거래당사자간 교환관계가 상호신뢰와 더불어 상호간의 매력을 지속적으로 유발하게 된다고 한다[26]. 이러한 관계는 개인과 개인 간 관계뿐만 아니라 조직과 개인 간의 관계에 있어서도 관계 및 태도 형성에 동일하게 적용된다고 할 수 있다.

본 논문에서는 이직률이 상대적으로 높은 IT 직종 관련 전문직 근로자의 조직 몰입에 영향을 미치기 위한 인적자원 관리 제도로서 교육훈련에 초점을 맞추고자 한다. 경력에 대한 몰입도가 높은 전문직 근로자들의 경우 조직에서 제공하는 교육훈련은 조직에 대한 몰입 및 애착을 높일 수 있을 것이라 예상한다. 따라서 본 논문에서는 조직몰입과 교육훈련 적정성간의 관계를 검증함에 있어 이러한 사회적 교환관계 이론을 적용하여 연구모델 및 가설을 설정하고자 한다. Eisenberg et al.[30]은 조직 내 성원이 조직으로부터 지원을 받을수록 조직몰입, 근면성, 직무 수행능력 및 혁신적 제안에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 발견하였다. 조직으로부터 지지받고 있거나 배려되고 있다고 지각할 경우 조직에 대한 감정적 애착이 생기며, 계산적 몰입이 커져서 직무태도가 좋아질 수 있다[29]. 교육훈련이 자신의 경력 개발 및 직무관련 기술을 향상시키는데 있어 적정하다고 인식한다면 조직몰입이 상승될 것이라 예상된다. 이러한 교육훈련의 적성성과 조직몰입과의 관계는 조직구성원이 가지는 조직에 대한 인식에 따라 그 관계의 정도를 조절할 것이라 기대된다. 전문직 근로자들은 앞서 이론적 배경에서 설명한 바와 같이 경력몰입에 더욱 강조점을 두고 있어 일반 타 직종의 근로자들에 비하여 이직률이 높다. 따라서 이들의 조직몰입이 강화되기 위해서는 조직이 자신들에게 장기적, 긍정적 비전을 제시할 수 있다는 믿음을 가지고 있을 때 가능하다고 할 수 있다.

본 논문에서는 종업원의 조직에 대한 믿음을 신뢰와 인재우대인식과 연결하여 설명하고자 한다. 신뢰는 일반적인 의미에서의 조직에 대한 믿음으로 설명될 수 있으며, 인재우대 인식은 전문가들은 스스로가 가지고 있는 기술 및 지식에 대한 자부심을 가지고 있으며 인재우대에 관련한 제도 및 조직 가치를 인식하게 되면 이 또한 조직적 지원 및 믿음으로 해석이 가능할 것이다. 이러한 내용을 기반으로 제시한 연구모델은 그림 1과 같다.



[그림 1] 연구모형
[Fig. 1] Research Model

3.2 연구 가설

앞선 연구모델을 토대로 본 연구에서는 교육훈련과 조직몰입 관계를 검증하기 위한 주 가설 한 개와 이들 간의 관계를 조절하는 변수로 조직신뢰 및 핵심인재우대 인식과 관련한 두 개의 가설을 추가적으로 제시한다.

교육훈련이 조직의 궁극적인 성과 향상에 기여한다는 연구들은 다수 존재하며 교육훈련이 조직성과에 미치는 메커니즘을 파악하려는 심화연구들도 진행되고 있다[21,28]. 교육훈련을 통한 조직성과는 그 과정에서 업무를 수행하는 종업원들의 인식 및 태도에 대한 파악이 무엇보다 중요하다. 즉 교육훈련의 성과는 종업원들의 지식, 능력, 태도와 같은 인적자원 성과로 연결되며 이것이 조직의 성과로 연결됨을 설명하고 있다[10]. 따라서 일반 종업원뿐만 아니라 본 논문의 대상인 전문직 근로자들에게도 긍정적 효과가 있을 것이라 기대된다. 특히 전문직 근로자들은 자신들의 전문적 기술 및 지식에 대한 학습 필요성을 가지고 있어 자신들에게 수혜 되는 교육훈련이 자신의 업무와의 적정성이 높다고 한다면 이를 통한 조직태도인 조직 몰입은 상승할 것이라 기대된다. 이를 바탕으로 제시한 가설 1은 다음과 같다.

가설 1(H1): 전문직 근로자들의 교육훈련의 적정성 인식은 조직몰입을 높일 것이다.

앞서 연구모델에서 언급한 바와 같이 전문직 근로자들의 조직몰입이 강화되기 위해서는 조직이 자신들에게 장기적, 긍정적 비전을 제시할 수 있다는 믿음을 가지고 있을 때 가능하다고 하였다. 본 논문에서는 이러한 믿음으로 조직에 대한 신뢰와 전문직 근로자들과 같은 핵심인재들에 대한 처우가 어떠한가에 대한 인식을 조절변수로 설정하였다.

먼저 조직신뢰부터 살펴보면, 조직에 대한 신뢰란 조직을 믿고 조직으로부터 손해를 보지 않을 것이라는 전제하에 조직을 위한 행동을 하는 것을 의미한다[8]. 조직으로부터 손해를 보지 않을 것이라는 믿음과 관련되었다고 할 수 있다. 종업원이 높은 조직신뢰를 소유하고 있다는 것은 조직에 대한 믿음을 갖고 있으며 조직을 위한 행동이 자신에게 이익을 줄 것이라는 믿음을 갖고 있는 것이라 할 수 있다[13]. 따라서 교육훈련에 따른 조직몰입은 조직에 대한 신뢰를 통하여 보다 강화될 수 있다. 이를 바탕으로 가설 2를 설정하였다.

가설 2(H2): 전문직 근로자들의 조직신뢰가 높을수록 교육훈련의 적성성 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 강한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

전문직 근로자들은 특정 전문 경력을 위해 상당 기간의 교육과 훈련이 필요하기 때문에 기업에게도 매우 유용한 인적자원이라 할 수 있어 기업의 핵심인재로 인식되기가 쉽다. 민간 연구소에서 진행된 핵심인재로 평가받고 있는 106명을 대상으로 이직희망에 대한 분석 결과 응답자의 2/3정도가 이직을 희망하고 있다고 하였다. 인적자원의 가치가 높을수록 외부유출로 인한 부정적 효과는 보다 심화될 수 있어 특정 전문직의 인재들의 조직 내 유지는 조직차원에서 매우 중요한 것이라 할 수 있다.

따라서 핵심인재들이 기업이 보유한 제도들이 자신들을 위하여 설계되었으며 이것이 실제 적용되고 있음을 인식한다면 조직에 머물고자 하는 의도가 증가할 것이며, 더불어 조직에 대한 긍정적 태도가 형성되는데 도움이 되리라고 판단된다. 아무리 완벽한 인적자원관리 시스템이라고 할지라도 종업원들이 그러한 인적자원관리 시스템을 어떻게 인식하고 반응하느냐에 따라 결과는 확연하게 달라질 수 있기 때문에 본 논문에서는 기업차원에서 핵심인재 관리에 대한 태도가 어떠한가에 대한 종업원 수준의 인식을 분석하고자 한다. 이를 기반으로 설정한 가설 3은 다음과 같다.

가설 3(H3): 전문직 근로자들의 사내 인재우대 인식이 높을수록 교육훈련의 적성성 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 강한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 연구방법

4.1 연구변수 조작적 정의와 측정

본 연구에서는 모두 네 개의 변수를 사용하였다. 즉, 교육훈련의 적정성, 신뢰, 인재우대 인식, 조직몰입 등으로 구체적인 설명은 다음과 같다.

첫째, 교육훈련의 적정성은 Goldstenin[22]가 언급한 바와 같이 교육훈련 프로그램이 업무 수행자의 업무와의 관련성에 대한 인식으로 파악될 수 있다. 본 연구에서는 교육훈련 직무 연관성과 교육훈련 현장 적용성 등 모두 2가지 항목으로 측정하였다. 둘째, 신뢰는 조직을 믿고 조직으로부터 손해를 보지 않을 것이라는 전제하에 조직을 위한 행동을 하는 것으로 정의하였다[8]. 이러한 정의를 바탕으로 본 연구에서는 평가 및 보상의 공정성, 경영진에 대한 신뢰, 그리고 지인이외의 신뢰 어려움 등 모두 3가지 항목으로 측정하였다.

셋째, 핵심인재우대에 대한 인식은 회사차원의 인재를 우대하고 이에 때한 명확한 비전을 가지고 있는가에 대한 여부를 의미하는 것으로서[20], 본 연구에서는 우수인재 우대 여부, 인적자원개발에 대한 비전보유여부, 경영진의 인재 중요성 강조여부 등 모두 3가지 항목으로 측정하였다. 마지막으로 조직몰입은 조직에 대한 정서적 규범적 애착정도를 의미하는 것으로 Allen & Meyer[32]와 Lee[31]에게 공통적으로 언급되었던 내용들을 중심으로 회사와의 동일시, 이직여부, 회사 충성도와 관련된 문항 등 모두 4가지 항목으로 측정하였다.

4.2 자료수집방법 및 표본특성

본 연구는 직업능력개발원의 인적자본 기업패널자료 3차년도 데이터(2009년) 중 근로자를 대상으로 한 자료만을 분석대상으로 하였다. 특히, 본 연구는 IT 및 소프트웨어 분야의 핵심전문직으로 응답한 설문자료만을 분석대상으로 삼았다. 이 중에서 결측치가 많은 설문을 제외하고 최종 379개의 설문응답자료를 분석에 이용하였다. 본 연구에서는 SPSS 19 통계프로그램을 이용하여 설문응답자의 특성, 신뢰도, 타당성 및 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 설문응답자의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 성별은 남자가 218명(57.5%), 여자가 161명(42.5)%로 나타나 IT/소프트웨어 산업의 성별 균형은 어느 정도 이루어져 있는 것으로 나타났다. 연령층은 20대가 55명(14.5%), 30대가 179명(47.2%), 40대가 108명(28.5%), 50대가 28명(7.5%), 60대가 2명(0.5%), 미 응답자가 7명(1.8%)로 나타나 IT/소프트웨어 전문직에는 30대와 40대가 주류를 이루는 것으로 나타났다.

교육수준은 고졸이 59명(15.6%), 전문대졸이 60명(15.8%), 대졸이 245명(64.6%), 그리고 석사학위자가 14명(3.7%) 등으로 대학졸업자가 IT/소프트웨어 전문직의 주류를 이루고 있는 것으로 나타났다. 본 논문에서는 전문직의 정의함에 있어 '상당 기간의 교육과 훈련이 필요'라는 부분에 있어, 학력과 함께 그 업무에 근무한 기간을 동시에 고려하였다. 본 고졸에 포함되는 대상들의 나이는 60년대와 70년대 생으로 10년 -20년 정도 소트트웨어 개발을 전문적으로 수행하고 있기 때문에 소프트웨어개발 전문가로 판단하였다. 또한 혼인상태는 기혼이 254명(67%), 미혼이 122명(32.2%) 등으로 나타났다.

[표 1] 설문응답자 인구통계학적 특성
[Table 1] Characteristics of Survey respondents

인구통계학적 요인		빈도	비율(%)
성별	여성	161	42.5
	남성	218	57.5
연령	20대	55	14.5
	30대	179	47.2
	40대	108	28.5
	50대	28	7.5
	60대	2	.5
	무응답	7	1.8
교육수준	고졸	59	15.6
	전문대졸	60	15.8
	대학졸업	245	64.6
	대학원졸	14	3.7
결혼여부	결혼	254	67
	미혼	122	32.2
	무응답	3	.8

5. 분석결과

5.1 타당성과 신뢰성 분석

요인분석은 다수의 변수들 간 상관관계를 기초로 많은 변수들 간에 내재하는 체계적인 구조를 규명하기 위한 방법이다. 본 연구에서는 문헌연구를 통해 교육훈련의 적정성, 조직몰입, 조직신뢰 및 인재우대에 대한 측정항목을 도출하였다. 이들 요인에 대한 개념적 타당성을 검정하기 위하여 정보의 손실을 최대한 줄이면서 많은 변수들을 가능한 적은 수의 요인으로 축소 또는 추출하는 주성분분석(principal factor analysis)과 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 직교회전방식인 배리맥스(varimax) 방식을 이용하여 요인분석을 실시하였다[1]. 고유값 1.0을 기준으로 요인분석을 실시한 결과([표 2] 참조), 조직신뢰 1개 항목, 조직몰입의 1개 항목을 제외한 모든 측정 문항들이 0.5 이상으로 나타나서 측정항목들이 각 요인에 수렴하고 있다고 볼 수 있다[12]. 또한, 요인분석을 통해 도출된 요인들의 측정항목에 대한 신뢰도

를 검증하였다. 측정항목의 신뢰도는 측정항목을 이용하여 반복적으로 측정하였을 때 동일한 측정값을 얻을 수 있는지 평가하는 것으로 Cronbach'*a* 를 이용하여 측정하였다. 본 연구에서 검증된 변수들의 항목들에 대한 Cronbach's *a* 계수는 조직몰입(0.71)~인재우대(0.883)로 신뢰도가 매우 높은 것으로 나타났다[16].

5.2 연구가설 검정

본 연구에서는 교육훈련의 적정성이 조직몰입에 미치는 영향(가설 H1) 및 이들 두 요인간의 관계에 미치는 조직신뢰와 인재우대의 조절효과에 대한 가설(H2, H3)들을 검정하기 위하여 3단계의 다중회귀 분석을 실시하였다. 1단계에서는 독립변수의 주효과를 분석하였고, 2단계에서는 독립변수의 영향을 통제한 후에 조절변수가 영향을 미치는지를 보기 위해 1단계에서의 변수에 조절변수를 더하여 회귀분석을 하였다. 마지막 3단계에서는 독립변수와 조절변수의 상호작용 변수를 포함시켜서 이들 간의 상호작용 효과를 분석하였다. 유의적인 조절효과를 발견하기 위해서는 독립변수와 조절변수 간의 상호작용 효과가 유의적으로 나타나야 한다([표 3] 참조). 표 3의 위계적 회귀분석결과에 의하면 추정된 회귀식에 대한 통계적 유의성 여부를 나타내는 분산분석결과 F값이 모두 유의하게 나타나고 있으며, 모형적합도인 R-square 값이 단계별 회귀분석과정에서 점차 증가하고 있어 교육훈련의 적정성과 조직몰입간의 관계에서 조절변수(조직신뢰, 인재우대)의 영향정도를 고려하는 것이 모형의 설명력을 더

[표 2] 탐색적 요인분석 및 신뢰성 검증 결과
[Table 2] Exploratory factor analysis and reliability test results

연구변수 / 항목	요인적재량				Cronbach'*a*
	교육훈련의 적정성	조직몰입	조직신뢰	핵심인재우대	
교육훈련직무 연관성	**.895**	.203	.151	.138	**.868**
교육훈련현장 적용성	**.881**	.237	.15	.144	
회사의 문제가 내 문제임	.283	**.692**	.393	.141	**.781**
회사를 떠날 경우 많은 것을 잃게 됨	.233	**.813**	.33	.225	
회사에 충성할 만한 가치가 있음	.193	**.839**	.175	.28	
평가 및 보상이 공정함	.238	.315	**.817**	.187	**.818**
경영진을 믿고 따를 수 있음	.12	.417	**.721**	.325	
우수인재우대	.043	.071	.299	**.765**	**.883**
인적자원개발에 대한 명확한 비전	.14	.224	.034	**.822**	
인재의 중요성 강조	.178	.259	.169	**.786**	
누적분산	23.367	45.451	64.188	63.288	80.649

[표 3] 교육훈련적성성의 조직몰입 주효과와 조직신뢰와 인재우대의 조절효과 분석결과
[Table 3] Primary effect of appropriateness of education/training on organizational commitment and moderating effects of organizational trust and respecting top talent

	종속변수: 조직몰입		
	모형 1	모형2	모형3
독립변수			
교육훈련의 적정성(A)	.343(7.091)***	.104(1.979)*	-.337(-1.403)
조절변수			
조직신뢰		.122(2.340)*	.158(.621)
인재우대		.382(6.425)***	-.137(-.542)
상호작용변수			
A * 조직신뢰			-.064(-.151)
A * 인재우대			.887(2.130)*
R square	.118	.271	.283
Adjusted R square	.115	.265	.274
F값	50.284(***)	46.476(***)	29.469(***)

* p < 0.05, *** p < 0.001, () t-값

높이고 있는 것으로 나타났다[9].먼저 교육훈련의적정성과 조직몰입간의 가설에 대한 회귀분석결과, 교육훈련의 적정성이 조직몰입에 긍정적이고 유의한 수준에서 영향(β=0.343, $p<0.000$)을 미치는 것으로 나타나(model 1) 가설 H1은 지지되었다. 다음으로 교육훈련의 적정성과 조직몰입간의 관계에 미치는 조직신뢰와 인재우대의 조절효과를 분석한 model 2와 model의 분석결과를 살펴보면, 인재우대(β=0.887, $p<0.05$)는 조절효과가 매우 크게 나타났으나 조직신뢰(β=-0.064, $p>0.1$)는 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H2는 기각되었고, H3은 지지되었다.

6. 결론 및 시사점

고도의 전문적 지식, 기술, 능력을 갖춘 전문직 근로자들은 잘 준비된 인적자원으로 기업의 지속적 경쟁우위의 원천이 된다. 따라서 이들에 대한 교육훈련과 이를 통한 조직에 대한 충성도 및 몰입을 상승시켜 이들의 조직 이탈을 사전에 방지하는 것은 인적자원관리 분야의 중요한 과제로 부각되고 있다. 특히 IT 분야의 이직률은 타 산업 대비 매우 높은 상태이기 때문에 전문직 근로자들의 이직을 막기 위한 조직의 노력은 지속되고 있다. 이러한 배경 하에서 본 연구는 전문직 근로자들의 교육훈련과 조직몰입간의 긍정적 관계를 살펴보며 더불어 이들 간의 관계를 보다 정적으로 강화시킬 수 있는 요인들을 실증적으로 검증하고자 하였다. 그 결과, 교육훈련의 적정성이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서는 긍정적인 영향이 있는 것으로 검증되었으며, 두 가지 조절변수 검증에 있어서는 인재우대에 대한 변수에서는 긍정의 강한 조절효과를 보였으나, 조직신뢰에 대해서는 조절효과가 검증되지 않아 기각되었다.

본 연구의 결과를 통하여 다음의 두 가지 함의점을 발견할 수 있다.

첫째, 교육훈련제도는 전문직 근로자들의 조직 몰입과 경력몰입을 상승시킬 수 있음이 입증되었다. 기존 연구들에 의하면 전문직 근로자들이 가지는 경력몰입과 조직몰입은 양립가능성 여부에 대한 연구들이 진행되어 왔다. 그러나 본 연구에서는 전문분야에 몰입을 통하여 조직몰입이 상승할 수 있을 것이라는 해석이 가능하며 이는 곧 두 몰입간의 양립 가능성을 지지하고 있다. 즉, 본 논문을 통하여 전문직 근로자들에게 전문분야에 대한 몰입을 상승시킬 수 있는 교육훈련제도를 지속적으로 제공하게 된다면 이는 곧 경력몰입 뿐만이 아니라 조직몰입 또한 상승시켜 조직에서의 이탈을 감소할 수 있게 된다.

둘째, 본 연구에서는 교육훈련의 적정성과 조직몰입간의 관계에 있어 핵심인재에 대한 우대는 조절변수로서 검증이 되었으나, 조직신뢰는 예상과는 달리 조절 효과를 나타내지 못하였다. 이러한 결과는 매우 흥미로운 결과로서 전문직 근로자들의 특성을 보여주는 결과라 할 수 있다. 전문직 근로자들은 앞서 이론적 배경에서 설명한 바와 같이 일반 근로자들과 달리 시장에서의 수요가 높아 자발적 이직률이 높은 편이며, 따라서 인력의 유입 및 유출이 상대적으로 자유롭다고 할 수 있다. 이러한 전문직 근로자들의 조직에 머무를 뿐만 아니라 몰입을 높이기 위해서는 그들의 능력을 인정하고 육성하고자 하는 조직의 인재상과 능력을 통해서 가능하다. 전문직 근로자들은 자신의 능력을 필요로 하는 곳으로 이동이 가능하다고 믿기 때문에 외부에서의 유인조건보다 현 조직에서 제공되는 가치가 높아진다면 조직 내 머무를 가능성은 증가하게 된다. 즉, 현재의 기업에서 자신의 경력을 개발하고 발전시킬 수 있다는 믿음과 함께 직무에 대한 안정성을 가지게 된다면 조직 몰입을 높일 수 있을 것이다. 이러한 과정을 심리적 계약이론과 관련하여 설명하면, 전문직 근로자들이 가지고 있는 심리적 계약을 균형적 계약의 형태로 변형되었을 때 전문직 근로자들의 조직몰입은 경력몰입과 같은 수준으로 향상될 수 있다고 해석이 가능하다. 구성원 자신의 이익을 위해 단기적이며 거래적인 태도유형을 벗어나, 조직에 대한 장기적 관점에서의 충성심이나 애착을 형성하게 한다. 이를 위해서는 인적자원관리 제도 및 시스템 구축을 통하여 가능하며 더불어 조직에 대한 신뢰 및 지원을 인식하게 함으로써 장기적이면서도 정서적 관계의 형성을 가능하게 하는 것이 필요할 것이다.

이러한 논문의 함의점 에도 불구하고, 본 논문에는 일회적인 설문조사를 통한 실증연구들이 안고 있는 한계점들을 대부분 안고 있다. 우선 종속변수와 독립변수를 같은 시점에서 측정하고 있어서 인과관계에 대한 고찰이 어렵다는 점을 들 수 있다. 향후 다른 설문조사를 통한 시계열 자료 확보가 필요하다. 지각적인 설문을 통해 개인 응답으로 조직수준의 연구를 수행했다는 것이 또 다른 한계점이라 할 수 있다. 둘째로는 본 논문에서는 IT 산업내의 이직률 상승을 미시적 수준의 제도적 측면에서 살펴보고 있으나, 이는 산업의 구조적 문제점이나 노동강도 및 불규칙한 근무조건등과도 관련이 될 수 있을 것이다. 따라서 향후에는 IT 산업내 근로자들의 조직몰입 및 충성도를 향상시킬 수 있는 다양한 요인들을 포괄적으로 분석하는 것이 필요하리라 생각된다. 또한 전문직 근로자들의 조직 몰입을 상승시킬 수 있는 다양한 조직적 환경 및 개인적 특성에 대한 향후 연구도 필요하리라 생각된다.

References

[1] B. S. Kang and G. S. Kim, Statistical Analysis in Social Science, Hannarae Publishing Co., 2002.

[2] D. M. Rousseau, "New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer`s Obligations: A Study of Psychological Contracts", Journal of Organizational Behaviour, Vol. 11, No. 5, pp. 389-400, 2006.

[3] D. P. Lepak and S. A. Snell, "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development", Academy of Management Review, Vol. 24, pp. 31-48, 1999.

[4] E. H. Schein,, Organizational psychology(3rd ed.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1980.

[5] E. M. Salas and J. A. Cannon-Bowers, "The science of training: A decade of progress", Annual Review of Psychology, Vol. 52, pp. 471-499, 2001.

[6] G. Blau, "The measurement and prediction of career commitment", Journal of Occupation Psychology, Vol. 58, pp. 277-288, 1985.

[7] H. J. Kim and J. K. Lee, “The Role of Psychological Contract in Creating a Dual Commitment for Professionals”, Korean Journal of Management, Vol. 15, No. 4, pp. 1-42, 2007.

[8] H. K. Laschinger, J. Finegan, and J Shamian, "The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses` work satisfaction and organizational commitment", Health Care Management Review, Vol. 26, No. 3, pp. 7-23, 2001.

[9] H. S. Lee, Principle of Research Paper for Social Science, Hangkyung Publishing Co., 2008.

[10] J. A. Cannon-Bowers and E. Salas, "Teamwork Competencies: The Interaction of Team Member Knowledge, Skills, and Attitudes In Workforce Readiness: Competencies and Assessmen", ed. H. F. O`Neil, Mahwah, NJ: Eribaum, pp. 151-154, 1997.

[11] J. E. Delery, "Issues of fit in strategic human resource management: implications for research", Human Resource Management Review, Vol. 8, No. 3, pp. 289-309, 1998.

[12] J. F. Hair, R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black, Multivariate Data Analysis with Readings, 5th ed., Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1998.

[13] J. H. Seo, “The Influences of Decision Participation and Job Insecurity on POS, Organizational Trust and In-Role Behavior”, Korean Journal of Management, Vol. 13, No. 1, pp. 173-198, 2005.

[14] J. Ko, J. L. Price, and C. W. Mueller, "Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea", Journal of Applied Psychology, Vol. 82, No. 6, pp. 961-973, 1997.

[15] J. N. Baron. and D. M. Kreps, Strategic Human Resources: Frameworks for General Managers, New York, NY: John Wiley&Sons. 1999.

[16] J. Nunnally, Psychometric Theory, McGraw-Hill, NewYork, 1978.

[17] J. S. Bae, Theory of Human Resources for Competitive Advantage based on its People, Hongmun Publishing Co., 2006.

[18] J. Y. Jang, The Organizational Adjustment of R&D Professionals: Organizational Commitment and Professional Commitment, Doctoral Thesis, Seoul National University, 1996.

[19] K. E. Lee and K. K. Park, “The Determinants of Professionals' Dual Commitment to the Organization and Profession by Parallel Model", Korean Management Review, Vol. 31, No. 2, pp. 551-574, 2002.

[20] K. M. Lee and H. J. Yoon, "Environmental Dynamism, Technological Changes, Competitive Strategy and the Use of Top Talents Management Tools", Korean Management Review, Vol, 36, No. 5, pp. 1259-1294, 2007.

[21] K. T. Kim, "A Study on the Relationship between Training Investment and Organizational Performance: Mediating Effects of Job Satisfaction, Job Skill Enhancement, and Employee Competence", Journal of Organization and Management, Vol. 32, No. 4, pp. 29-57, 2008.

[22] L. L. Goldstenin, Training in Organization : Needs Assessment, Development and Evaluation. Montergy, California, Brooks/Cole. 1996.

[23] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian, "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians", Journal of Applied Psychology, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609, 1974.

[24] M. A. Von Glinow, The new professionals: Managing today`s high-tech employees, Cambridge, MA: Ballinger, 1988.

[25] M. E. Gorden and R. T Ladd, "Dual allegiance: Renewal, reconsideration, and recantation", Personnel Psychology, Vol. 43, No. 1, pp. 37-69, 1990.

[26] P. M. Blau, Exchange and power in social life, New York: Wiley, 1964.

[27] P. Tharenou,, A. M. Saks, and C. Moore, "A review and critique of research on training and organization

level outcomes", Human Resource Management Review, Vol. 17, pp. 251-73, 2007.
[28] P. Thareonou, D. P. Lepak, H. Wang, and K. Takeychi, "An empirical examination of the mechanisms mediating between high performance work systems and the performance of Japanese organizations", Journal of Applied Psychology, Vol. 92, pp. 1069-1083, 2007.
[29] R. Eisenberger, N. Cotterell, and J. Marvel, "Reciprocation ideology", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 4, pp. 743-750, 1987.
[30] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, "Perceived organizational support", Journal of Applied Psychology, Vol. 71, pp. 500-507, 1986.
[31] S. M. Lee, "An empirical analysis of organizational identification", Academy of Management Journal, Vol. 14, No. 2, pp. 214-236, 1971
[32] T. J. Allen and J. P. Meyer, "The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to th organization", Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, No. 1, pp. 1-18, 1990.
[33] T. J. Allen and R. Katz, "Age, education and the technical ladder", IEEE Transactions on Engineering Management, Vol. 39, No. 3, pp. 237-245, 1992.

한 수 진(Sujin Han) **[정회원]**

- 1997년 8월 : 이화여자대학교 대학원 경영학과(경영학석사)
- 2006년 8월 : 고려대학교 대학원 경영학과(경영학박사)
- 2008년 2월 ~ 현재 : 호서대학교 경영학과 교수

<관심분야>
HRM시스템과 성과, 감정노동, 조직변화 실행 등

김 유 정(Yoo Jung Kim) **[정회원]**

- 1990년 2월 : 한국외국어대학교 경영정보학과 (경영학석사)
- 1999년 2월 : 고려대학교 일반대학원(경영정보전공)(경영학박사)
- 2002년 3월 ~ 2006년 2월 : 한국정보화진흥원 선임연구원(팀장)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 창업학부 교수

<관심분야>
디지털 콘텐츠 유통, 정보시스템 활용 및 평가, 유무선 인터넷 산업의 진화전략

강 소 라(Sora Kang) **[정회원]**

- 1994년 8월 : 이화여자대학교 대학원 경영학과 (경영학석사)
- 2004년 2월 : 이화여자대학교 대학원 경영학과 (경영학박사)
- 2006년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 창업학부 교수

<관심분야>
정보기술의 사용과 성과, 조직정치와 지식경영, GSS, 그리고 개인과 조직의 UCC 활용 등