

ERG요인이 조직애착에 미치는 영향: 직무적합성의 매개효과를 중심으로

장준호¹, 경성림², 김수^{2*}

¹호남대학교 경영학부 부교수, ²호남대학교 경영학부 조교수

The Impacts of ERG Factors on Organizational Attachment: Focused on the Mediating Effects Job Fit

Jun-ho Jang¹, Cheng-lin Qing², Xiu Jin^{2*}

¹Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

²Assistant Processor, Dept. of Business Administration, Honam University

요약 본 연구는 ERG 구성요소들인 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구에 초점을 맞춰 그 중요성을 강조하였다. 그리고 ERG 구성요소들이 직무적합성을 매개로 조직애착에 미치는 영향을 검증하는데 초점을 두었다. 이러한 과정에 있어서 조직애착을 이끌어 낼 수 있는 핵심 변수로 직무적합성의 매개역할을 명확히 규명하였다. 본 연구는 이를 검증하기 위해 한국내 공기업, 서비스업, 제조업, 유통업 등에 종사하는 근로자를 대상으로 실증분석을 실시하였다. 실증분석을 통해 ERG 세 개 하위요인들은 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구는 모두 직무적합성을 향상시키는 것으로 밝혀졌다. 또한 직무적합성은 조직애착 수준을 높여주는 요소로 볼 수 있다는 것을 검증하였다. 더 나아가 개인직무적합성은 ERG 세 개 하위요인과 조직애착간의 관계에 있어서 모두 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과들을 통해 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구 중에서 직무적합성에 가장 큰 영향력을 미치는 요소가 무엇인지를 밝혔다. 마지막으로 본 연구를 통한 실무적 시사점들을 제시하였고 향후 연구 방향에 대해 논의하였다.

주제어 : 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구, 직무적합성, 조직애착, ERG요인

Abstract This research emphasized that the importance of ERG elements such as existence needs, relatedness needs, and growth needs. Moreover, it focused on verifying the effects of these three elements on organizational attachment through person job fit. In addition, the mediating role of person job fit was clearly identified as a key variable that can lead to organizational attachment. To verify this, an empirical analysis was conducted on workers engaged in state-owned company, service, manufacturing, and distribution industries in Korea. Through empirical analysis, it was found that all three elements of ERG improve person job fit. Furthermore, person job fit was found to increase the level of organizational attachment. Thus, it was found that person job fit played a partial mediating role in the relationship between the three elements of ERG and organizational attachment. This research also identified which element has the strongest influence on person job fit. Through these results, practical implications were presented and future research directions were discussed.

Key Words : Existence Needs, Relatedness Needs, Growth Needs, Job Fit, Organizational Attachment, ERG Factors

*Corresponding Author : Xiu Jin(soohua1120@gmail.com)

Received October 20, 2020

Accepted January 20, 2021

Revised November 10, 2020

Published January 28, 2021

1. 서론

인간의 내면에 잠재된 수많은 욕구들은 내·외적인 요인들에 의해 자극을 받으며 행동으로 분출 된다[1]. 욕구란 어떤 시기에 개인이 경험하는 결핍으로 이러한 결핍은 생리적인 것, 심리적인 것, 사회적인 것 등으로 다양하게 나타나며[2], 사람들은 욕구의 결핍에 따르는 불편함을 감소시키기 위해 여러 방안을 탐색하게 하고 그 결과 목표 지향적인 행동을 하게 된다[3].

개인은 도출된 성과로 직접 욕구를 충족 하거나 욕구 충족 정도에 따라 개인의 만족감이 달라짐으로써 전체적인 조직의 성과에 영향을 미치게 된다[4]. 욕구는 개인의 자아 정체성, 신념, 태도 및 가치관에 뿌리를 두고 있어 욕구 충족은 직무 태도나 행동, 조직에 대한 애착에 일관된 영향을 주게 된다[5].

조직애착은 조직에 대한 일체감, 소속감, 충성심 등을 나타내는 개념으로 조직과 직무가 항상 서로 연관되어 있다는 특성 때문에 개인이 조직의 목표를 공유하고 그 조직에서 애정을 갖고 살아남으려고 노력하는 상태이다[6].

따라서 본 연구에서는 Alderfer(1972)의 ERG이론을 바탕으로 개인의 생존욕구, 관계욕구 및 성장욕구가 조직애착에 미치는 영향을 직무적합성의 매개효과를 중심으로 실증하는데 목적을 두고 있다. 본 연구를 통해 개인의 욕구의 중요성과 직무적합성의 매개효과 및 조직에 대한 애착에 미치는 긍정적 효과를 규명하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 Alderfer의 ERG이론

ERG이론은 심리학자 Alderfer(1972)가 Maslow의 욕구 단계이론의 문제점과 한계점을 보완하여 조직의 개인 욕구와 동기를 보다 현실적으로 발전시켜 주장한 이론이다[7]. Alderfer는 욕구를 구체성 정도에 따라 존재(Existence), 관계(Relatedness), 성장(Growth)의 세 가지 욕구로 나눌 수 있다고 설명하고 있다.

존재욕구(Existence)는 다양한 유형의 물리적, 생리적 욕구로써 조직에서 제공되는 급여, 작업의 안정성 및 쾌적한 물리적 작업조건 등이 해당된다. 관계욕구(Relatedness)는 인간은 다른 사람과 상호 교류함으로써 상사, 동료, 부하직원과의 관계가 이 욕구의 핵심을 이룬다. 성장욕구(Growth)는 개인의 발전과 향상을 위한 욕구로 개인과 환경 간의 상호 작용과 관련된 욕구로써 개

인 능력이 근본적으로 변화를 의미한다.

2.2 ERG요인과 직무적합성

인적자원관리에서 직무적합성 변수가 중요하게 고려되는 이유는 직무가 요구하는 지식과 기술의 노하우는 조직이 기대하는 성과와 역할을 수행하기 위한 필수조건이기 때문이다. 적합성의 수준은 욕구 수준에 따라 다르게 나타날 수 있으며 이러한 욕구 수준과 적합성과의 상호작용에 의해 직무만족의 차이가 발생할 수 있다.

따라서 본 연구는 존재욕구, 관계욕구, 성장욕구를 연구변수로 활용하여 ERG 요인들의 욕구가 높을수록 직무적합성에 유의한 영향을 있을 것이라는 가설을 도출하였다.

가설1: 존재욕구는 직무적합성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설2: 관계욕구는 직무적합성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설3: 성장욕구는 직무적합성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.3 조직애착과 직무적합성

조직애착은 조직구성원이 조직에 대한 충성심과 애정을 가지고 조직과 동일시하려는 의사가 있는가를 보여주는 지표로 긍정적이고 적극적으로 문제를 해결하고, 원만한 대인관계를 형성하며, 직무성과에도 영향을 준다[8]. Mathieu & Zajac(1990)은 조직애착을 조직과 동일시되려는 애착으로 개인이 조직의 가치에 대한 강한 믿음이라고 하였다[9].

정민선(2018)은 직무적합성은 개인이 직무에서 요구되는 능력, 가치관 등과 얼마나 부합된 다고 느끼느냐에 관한 관점으로, 개인이 직무와의 조화롭다고 인식하는 정도는 직무수행의 결과 및 조직에 대한 애착을 결정짓는 중요한 요소라고 하였다[10]. 오현규·박성민(2015)은 조직에서 보다 헌신적이고 열정적으로 인식된 개인의 직무적합성은 높게 나타났고, 조직에 대한 애착으로 인해 직무스트레스도 적은 것으로 나타났다[11].

따라서 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4: 직무적합성은 조직애착에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

2.4 직무적합성의 매개효과

직무적합성은 개인의 욕구 수준 및 조직에 대한 애착 간의 관계를 강화하거나 약화하는 역할을 담당하기 때문

에 본 연구에서는 직무적합성 변수를 매개요인으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설5: 직무적합성은 존재욕구와 조직애착 간의 관계를 매개할 것이다.

가설6: 직무적합성은 관계욕구와 조직애착 간의 관계를 매개할 것이다.

가설7: 직무적합성은 성장욕구와 조직애착 간의 관계를 매개할 것이다.

3. 연구모형 및 분석방법

3.1 변수의 측정

본 연구에서 Alderfer(1972)의 ERG이론을 바탕으로 홍성용(2006)의 연구에서 사용된 16개 문항들을 수정하여 사용하였다[12].

직무적합성에 관한 측정지표 개발을 위해서는 조직의 목표 명확성과 관련된 Edwards(1991)와 Saks & Ashforth(1997)의 연구에서 사용된 문항들을 수정하여 6개 문항을 사용하였다. 조직애착에 관한 측정지표는 Mathieu & Zajac(1990)의 연구에서 개발된 8개 문항을 사용하였다[13]. 본 연구에서의 변수 측정과 관련하여 설문 응답자의 주관적 인식도를 모두 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3.2 분석방법

본 연구는 실증분석을 위해 수집된 설문데이터를 SPSS 23.0과 AMOS 21.0을 사용하여 분석을 진행하였다. 측정대상의 일반적 특성 파악을 위하여 기술통계를 실시하였고, 요인 분석 및 신뢰도 분석을 통해 설정된 모형의 타당도와 신뢰도를 검증하였으며, 각 변인들의 구조적 관계를 확인하고자 구조모형 검증을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

본 연구는 한국 내 공기업에 종사하는 근로자 61명(24.6%), 서비스업에는 144(58.1%), 제조업에는 19명(7.7%), 유통업에는 3명(1.2%), 기타는 21명(8.4%)으로 총 248명을 대상으로 설문을 진행하였다. 그 중에서 남성 근로자는 123명(49.6%)이고 여성은 125명(50.4%)이

다. 나이와 관련하여 20대가 35명(14.1%), 30대가 76명(30.6%), 40대가 89명(35.9%), 50대가 47명(19.0%), 60대 이상이 1명(0.4%)로 나타났다. 그리고 근속연수와 관련하여 1년 미만인 근로자는 27명(10.9%), 1-5년 미만은 44명(17.7명), 5-10년은 43명(17.3%), 10-15년은 51명(20.6%), 15-20년은 27명(10.9%), 20년 이상은 56명(22.6%)으로 나타났다.

4.2 확인적 요인분석 및 집중타당성 검증

확인적 요인분석과 관련하여 절대적합지수는 $\chi^2(p)=991.335(.000)$, $\chi^2/df=2.555$, RMSEA=.079로 나타났고 증분적합지수는 IFI=.907, CFI=.907로 나타났으며 간분적합지수는 PNFI=.764, PGFI=.669로 나타났으며 이러한 결과들은 모두 수용 가능한 수치로 판단된다[14].

Table 1. The Result of Convergent Validity

Variables	Estimate	S.E.	C.R.	p	Standardized Regression Weights	AVE	C.R	
Existence Needs (EN)	EN1	1			.834	.754	.916	
	EN2	.984	.055	17.922	***			.808
	EN3	1.109	.049	22.608	***			.947
	EN4	.952	.051	18.567	***			.84
	EN5	1.087	.053	20.362	***			.906
Relatedness Needs (RN)	RN1	1			.848	.666	.904	
	RN2	.867	.041	21.206	***			.867
	RN3	.774	.041	18.826	***			.825
	RN4	.805	.044	18.199	***			.814
	RN5	.741	.052	14.369	***			.719
Growth Needs (GN)	GN1	1			.896	.741	.931	
	GN2	.992	.040	24.813	***			.901
	GN3	.952	.045	21.373	***			.856
	GN4	1.034	.044	23.256	***			.882
	GN5	.935	.042	22.495	***			.872
	GN6	.866	.054	15.918	***			.749
Person Job Fit (PJF)	PJF1	1			.801	.723	.921	
	PJF2	.754	.050	15.163	***			.674
	PJF3	.763	.049	15.518	***			.671
	PJF4	1.017	.036	28.408	***			.961
	PJF5	1.052	.037	28.324	***			.960
	PJF6	.998	.034	29.658	***			.972
Organizational Attachment (OA)	OA1	1			.915	.814	.967	
	OA2	.948	.028	34.261	***			.896
	OA3	.907	.043	20.968	***			.841
	OA4	1	.035	28.961	***			.930
	OA5	1.033	.040	25.875	***			.902
	OA6	.942	.037	25.53	***			.899
	OA7	1.041	.037	28.094	***			.923
	OA8	1.022	.038	26.574	***			.910
Model Fit Index	$\chi^2(p)=991.335(.000)$, $\chi^2/df=2.555$, RMSEA=.079, IFI=.907, CFI=.907, PNFI=.764, PGFI=.669							

측정모형에 대한 타당성 검증을 위해 AVE값과 C.R값

을 측정하였다. AVE값과 관련하여 생존욕구=.754, 관계욕구=.666, 성장욕구=.741, 개인직무적합성=.723, 조직애착=.814로 나타났다. C.R값과 관련하여 생존욕구=.916, 관계욕구=.904, 성장욕구=.931, 개인직무적합성=.921, 조직애착=.967로 나타났다. 이러한 결과들은 모두 수용 가능한 수치로 판단된다[15]. 다음의 Table 1은 집중타당성 분석 결과표이다.

4.3 기술통계, 신뢰도, 상관관계 분석

신뢰도 분석결과를 보면 모든 변수들의 신뢰도 값은 .7이상으로 나타났으므로 신뢰도가 확보되었다고 볼 수 있다.

상관관계 분석 결과를 보면 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구는 모두 직무적합성과 정(+의 상관관계를 보여주었다. 또한 직무적합성과 조직애착은 정(+의 상관관계를 보여주었다. 또한 생존욕구, 관계욕구, 성장욕구는 모두 조직애착과 정(+의 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

4.4 가설검증

본 연구의 가설검증을 위해 구조방정식 경로 분석을 실시하였다. Table 2은 생존욕구와 조직애착 간의 관계에 있어서 직무적합성의 매개효과를 검증한 결과이다. 생존욕구는 직무적합성(Estimate=.175, $p < .001$)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 2. Path Analysis(EN→PJF→OA)

Path	Estimate	S.E.	C.R.	p	
EN → PJF	.175	.037	4.746	***	
PJF → OA	.620	.101	6.124	***	
EN → OA	.245	.045	5.445	***	
Mediating Effects	Indirect Effect	Lower Bounds	Upper Bounds		
EN → PJF → OA	.140	.080	.212		
Model Fit Index	$\chi^2(p)=408.551(.000)$, $\chi^2/df=2.939$, RMSEA=.089, NFI=.913, IFI=.941, TLI=.927, CFI=.941, PNFI=.742, PGFI=.632				

또한 직무적합성은 조직애착(Estimate=.620, $p < .001$)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간접효과를 검증하기 위해 부트스트랩(Bootstrap) 기법을 활용하였다. 분석결과 간접효과는 유의하게 나타났다. 따라서 가설1과 가설5는 지지 되었다.

Table 3는 관계욕구와 조직애착 간의 관계에 있어서

직무적합성의 매개효과를 검증한 결과이다. 관계욕구는 직무적합성(Estimate=.335, $p < .001$)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무적합성은 조직애착(Estimate=.485, $p < .001$)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부트스트랩을 통한 간접효과도 유의하게 나타났다. 따라서 가설2와 가설6은 지지 되었다.

Table 3. Path Analysis(RN→PJF→OA)

Path	Estimate	S.E.	C.R.	p	
RN → PJF	.335	.044	7.669	***	
PJF → OA	.485	.105	4.616	***	
RN → OA	.343	.058	5.875	***	
Mediating Effects	Indirect Effect	Lower Bounds	Upper Bounds		
RN → PJF → OA	.199	.116	.319		
Model Fit Index	$\chi^2(p)=403.929(.000)$, $\chi^2/df=2.927$, RMSEA=.088, NFI=.909, IFI=.938, TLI=.923, CFI=.938, PNFI=.734, PGFI=.626				

Table 4는 성장욕구와 조직애착 간의 관계에 있어서 직무적합성의 매개효과를 검증한 결과이다. 성장욕구는 직무적합성(Estimate=.309, $p < .001$)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 직무적합성은 조직애착(Estimate=.552, $p < .001$)에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부트스트랩을 통한 간접효과도 유의하게 나타났다. 따라서 가설3과 가설7은 지지 되었다.

Table 4. Path analysis(GN→PJF→OA)

Path	Estimate	S.E.	C.R.	p	
GN → PJF	.309	.042	7.429	***	
PJF → OA	.552	.105	5.267	***	
GN → OA	.267	.053	5.021	***	
Mediating Effects	Indirect Effect	Lower Bounds	Upper Bounds		
GN → PJF → OA	.212	.134	.318		
Model Fit Index	$\chi^2(p)=479.175(.000)$, $\chi^2/df=2.976$, RMSEA=.089, NFI=.900, IFI=.931, TLI=.918, CFI=.931, PNFI=.763, PGFI=.655				

또한 모든 매개효과 검증과 관련하여 직무적합성은 조직애착에 정(+의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설4는 지지 되었다.

5. 결론

5.1 결과 및 시사점

본 연구에서는 직무적합성의 매개효과를 중심으로 ERG요인이 조직애착에 미치는 영향을 검증하였다. 실증 분석을 통해 본 연구의 가설들이 모두 지지 되었다. 특히 ERG요인 중에서 관계욕구가 직무적합성에 미치는 영향의 정도가 가장 큰 것으로 밝혀졌다. 또한 ERG요인과 조직애착과의 간접적인 관련성에 있어서도 관계욕구가 가장 큰 관련성을 지니고 있는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 본 연구에서 ERG요인 중 관계욕구의 중요성이 가장 큰 것으로 밝혀졌다.

이러한 결과들을 바탕으로 본 연구는 상사와 동료들과의 원만한 관계를 유지하고 조직의 가족적인 분위기로 일을 하며 얻게 되는 혜택이 중요하다고 생각하는 사람들은 관계 욕구 충족을 통해 원만한 인간관계 효과와 긍정적인 결과를 야기하게 될 가능성이 크다는 것을 시사한다.

ERG요인과 직무적합성의 긍정적 효과로 인해 좋은 실적을 달성한 구성원들은 더 많은 인정과 보상을 받게 되고, 이러한 긍정적 강화를 통해 구성원들의 조직에 대한 애착이 강해진다는 것을 시사한다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점과 관련하여 큰 한계로 간주되고 있는 것은 동일방법 사용으로 인한 문제로 볼 수 있을 것이다.

향후 연구를 위한 제언을 종합하면 아래와 같다. 첫째, 적합성과 효과성 간의 관계에 있어서 다양한 조절변수들에 초점을 맞추는 연구가 필요하다. 대표적인 조절변수로는 개인특성에 관련된 변수라고 볼 수 있을 것이다. 둘째, 적합성을 향상시켜주는 다양한 선행요인을 밝히는데 중점을 두는 연구가 필요하다고 본다. 특히 개인수준의 변수들은 개인직무적합성과의 관계가 높을 것으로 기대된다. 셋째, 적합성 문제가 부각될 수 있는 상황을 고려하여 상황변화를 파악하는데 초점을 두는 연구가 필요하다고 본다. 예를 들어, 직무재설계를 통해 직무구조가 변화되거나 과업기술이 발전하게 될 경우, 직무적합성 수준이 변화하게 되고 이를 통해 효과성에도 변화가 야기될 것으로 예상된다.

REFERENCES

- [1] L. W. Porter & R. M. Steers. (1983). *Motivation and work behavior*. New York : MacCraw-Hill.
- [2] G. R. Salancik & J. Pfeffer. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22(3), 427-456. DOI: 10.2307/2392182
- [3] C. T. Kulik, G. R. Oldham & P. H. Langner. (1988). Measurement of job characteristics: Comparison of the original and the revised Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 462-466. DOI: 10.1037/0021-9010.73.3.462
- [4] S. H. Chi. (2019). *The Study of the Flight attendants' ERG Motivation, Job Crafting, Core Self-Evaluation, Turnover Intention*. Doctoral dissertation. Dong-A University, Busan.
- [5] C. A. Arnolds & C. Boshoff. (2002). Does higher remuneration equal higher job performance? An Empirical Assesment of the Need-Progression Proposition in Selected Need Theories. *South African Journal of Business Management*, 31(2), 53-64. DOI: 10.4102/sajbm.v31i2.734
- [6] S. H. Rho & T. L. Kwon. (2008). Relationship between Job Embeddedness and Organizational Commitment in the hotel industry. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, 17(4), 73-89.
- [7] C. P. Alderfer. (1972). *Existence relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- [8] S. H. In, W. K. Choi & K. I. Chung. (2016). The mediating effects of organizational attachment on the relationships between organizational culture and customer orientation of flight attendants. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 30(6), 5-20.
- [9] J. E. Mathieu & D. M. Zajac. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. DOI: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- [10] M. S. Jung. (2018). Mediating Effect of Positive Psychology Capital in Relationship Between Job Fit and Job Satisfaction of Railway Employees. *The Journal of Humanities and Social science*, 9(6), 381-396.
- [11] H. G. Oh & S. M. Park. (2015). Job Satisfaction among Public and Private Employees: Exploring the Effects of Person-job Fit and Work-life Balance Policies. *Modern Society and Public Administration*, 25(2), 103-123.
- [12] S. Y. Hong. (2006). *A Study on the Determinants Affecting Event PD's Job Satisfaction: Focused on Alderfer's ERG Theory*. Master dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [13] A. M. Saks & B. E. Ashforth. (1997). A longitudinal investigation of the relationships between job information sources, applicant perceptions of fit, and work outcomes. *Personnel Psychology*, 50(2), 395-426. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb00913.x
- [14] N. Osman, D. Purwana & A. Saptono. (2017). Do

Performance Appraisal, Compensation Andjob Satisfaction Influence Employees' Loyalty Of Generation. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*. 1(1), 35-49.

- [15] C. Lee, L. M. Hung & M. L. Chen. (2012). Empirical study on the influence among corporate sponsorship, organizational commitment, organizational cohesiveness, & turnover intention. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 43-53.

장 준 호(Jun-Ho Jang)

[정회원]



- 1995년 2월 : 호남대학교 경영학사
- 1998년 8월 : 전남대학교 경영학석사
- 2005년 8월 : 전남대학교 경영학박사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 부교수
- 관심분야 : 인사관리, 조직행동
- E-Mail : jjh4653@honam.ac.kr

경 성 림(Cheng-Lin Qing)

[정회원]



- 2007년 7월 : 중국강서사범대학교 전자상거래(경영학사)
- 2010년 2월 : 전남대학교 지역개발학과(도시·지역개발학석사)
- 2014년 2월 : 전남대학교 지역개발학과(도시·지역개발학박사)
- 2013년 10월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 소비자정책, 지역경제정책, 전자상거래정책
- E-Mail : 2013129@honam.ac.kr

김 수(Xiu Jin)

[정회원]



- 2009년 7월 : 중국길림재정대학교 회계전산화(관리학사)
- 2015년 2월 : 송실대학교 경영학과(경영학 석사)
- 2020년 2월 : 송실대학교 경영학과(경영학 박사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 조교수
- 관심분야 : 조직행동, 리더십, 인적자원관리
- E-Mail : soohua1120@gmail.com