HRD연구
The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly
2012, Vol.14, No2, pp.47-78.

조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향

천보영* · 이희수** · 박성민***

▣ 요 약 ▣

기존 연구는 경력에 있어 임금, 승진, 직급과 같은 객관적인 가치뿐만 아니라 경력에서 느끼는 개인의 심리적인 주관적 가치에도 관심을 기울여야 한다는 것을 시사한다. 이러한 선행연구결과를 바탕으로 이 연구는 경력몰입과 경력만족에 있어 조직특성과 개인특성이 어떠한 영향을 미치는가와 그러한 관계에서 직무적합성의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 서울에 소재한 전자산업 분야의 대기업인 A기업에 소속된 근무연한 3년 이상, 사무직 232명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지에는 조직특성 변인으로 상사의 지원과 성장기회가, 개인특성 변인으로는 자아존중감과 고용가능성이 사용되었고, 직무적합성, 경력몰입과 경력만족 변인이 포함되었다.

연구 결과 첫째, 조직특성은 경력몰입과 경력만족에 정(+)의 유의미한 영향을 미치고, 개인특성은 경력몰입과 경력만족에 직접적인 영향을 주지 못하였다. 둘째, 직무적합성에는 개인특성만이 정(+)의 유의미한 관계를 보여주는 것으로 나타났다. 셋째, 직무적합성은 경력몰입에 정(+)의 유의미한 영향을 미치는 반면, 경력만족에는 아무런 영향을 미치지 못하였다. 넷째, 직무적합성은 개인특성과 경력몰입간의 관계를 매개를 하고 있다. 이론적인 면에서 이 연구는 조직특성이 경력몰입과 경력만족에 영향을 미치는 인과모형 뿐만 아니라 개인특성이 직무적합성을 매개로 경력몰입에 영향을 주는 인과모형을 제시하였다. 실무적으로는 조직차원의 경력에 대한 제도와 지원을 일반 사무직에게까지 확대해야 할 필요성을 확인하였다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 시사점과 연구의 한계 그리고 향후 연구방향이 논의되었다.

[주제어] 조직특성, 개인특성, 직무적합성, 경력몰입, 경력만족

* 제 1저자, 중앙대학교 대학원 박사과정 수료. cheonboyoung@gmail.com
** 교신저자, 중앙대학교 교육학과 교수. heesu@cau.ac.kr
*** 배화여자대학 비서행정학과 조교수. parksmin@baewha.ac.kr

I. 서론

경력의 결과나 성공은 직무를 경험함으로써 축적되는 심리적 성취와 일과 관련된 결과 및 성과를 의미한다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Judge et al., 1994). 최근 노동시장의 유연화와 개인의 상대적 조직몰입의 저하로 개인과 조직 그리고 사회에서 경력의 중요성이 점점 더 강조되고 있다(Bedeian, Kemery, & Pizzolatto, 1991). 환경의 복잡성과 불확실성의 증가로 인해 경력에 대한 관심은 수입, 승진, 직위 상승, 직무 이동성(job mobility)과 같은 객관적인 항목에서 직무와 관련된 다양한 경험, 지식, 기술의 범위를 넓힐 수 있는 경험에 대한 욕구와 같은 심리적 측면으로 옮겨지고 있다(Lam, Ng, & Feldman, 2012). 경력은 개인에게 있어 직업 수단이자 근로생활의 성공을 판단하는 요소이며(Korte, 2011), 경력을 통한 개인 삶의 만족과 성취는 심리적인 측면에서도 중요한 의미를 갖는다. 조직은 구성원을 통한 성과창출뿐만 아니라 구성원들이 자신의 경력에 대해 만족하고 몰입할 수 있는 심리적 환경을 지원하는 등 조직과 개인의 요구를 동시에 만족시켜야 하는 과제에 직면한다(이상진・이희수, 2009).

경력은 주로 조직구성원의 경력개발 방향(최무현, 2006; May, 2005; Otte & Kahnweiler, 1995)과 개인의 경력욕구와 조직의 경력기회를 조화시키는 방향(Baurch, 1996; Orpen, 1994; Sturges, Conway, & Liefooghe, 2010)에서 논의되고 있다. 이중 경력욕구와 경력기회에 관한 대부분의 연구는 선제적인 측면에서 경력몰입에 영향을 주는 요인을 규명하거나 결과적인 측면에서 경력몰입이 영향을 주는 요인을 밝히는 데 집중하고 있다(Blau, 1989; Duffy, Dik, & Steger, 2011; Rhoades & Eisenberger, 2002). 경력몰입은 개인이 계획하는 주관적인 경력으로 개인이 설정한 경력 목표에 대한 애착 그리고 동일화 정도를 의미하며 직업이나 직무를 초월해서 일어난다(Colarelli & Bishop, 1990). 경력몰입은 개인특성 차원에서 개인이 보유한 역량 수준과 개발된 정도와 밀접한 관계가 있으며, 수년간의 훈련, 개발 그리고 경험을 통해 증가한다. 게다가 경력몰입은 내적통제범위, 직무도전성과 직무자율성, 상사나 조직으로부터의 지원으로 이루어진 조직특성과도 밀접하게 관련되어 있다(Aryee, Chay, & Chew, 1994).

개인의 주관적인 가치로 경력만족은 일에 대한 행동과 관련한 연구에서 활발히 사용되고 있다(Spurk, Abele, & Volmer, 2011). 경력만족은 자신의 경력에 대해 느끼는 정서적인 반응으로 자신이 속한 조직에 대한 인식과 만족, 몰입의 수준 차이에 따라 영향을 받을 수 있다. 개인이 갖고 있는 경력기록을 넘어서 앞으로의 기회나 발전 가능성도 포함하는 개념이다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Heslin, 2005). 개인과 상황적 변수에 의해 영향을 받는 경력몰입과 경력만족은(Colarelli & Bishop, 1990; Kim, Kim, & Yoo, 2012) 인재를 확보하고 계속해서 고용을 유지하고자 하는 조직의 관점에서 매우 중요한 역할이 기대되며, 이에 대한 실증연구가 요구된다.

조직은 추구하는 가치를 구성원에게 전달하고 원활한 업무 수행을 지원함으로써 지속적인 성과와 몰입이 유지되도록 상당한 자원을 투입한다(Ashforth & Saks, 1996; Cable & Parsons, 2001; Riordan et al., 2001). 조직이 다양한 경력개발에 상당한 노력을 쏟음에도 불구하고 조직에서 구성원의 개인적 경력욕구와 조직의 경력기회가 조화를 이루기가 점점 어려워지고 있다(서경민, 2010). IT전문가를 대상으로 실증 연구한 Jiang와 Klein(2000)은 개인의 경력에 있어 상사의 역할을 강조하였다. 상사의 관심과 지지는 개인이 성장함에 있어 명확한 방향 설정에 도움을 주고, 조직에서 제공하는 경력기회에 지속적인 소통을 지원하여 개인이 경력에서 진보할 수 있도록 도와준다. 이처럼 자신의 경력분야에 관한 상사의 지원과 타인으로부터 인정받을 수 있는 기회의 확보는 경력만족, 경력몰입, 이직에 영향을 주는 요소로 주목받고 있어(Blau, 1985; Jiang & Klein, 2000; London, 1983) 이에 대한 실증적인 검증 노력이 요구된다.

경력은 조직의 특성과 상호작용뿐만 아니라 개인의 능력에 의해서도 영향을 받는다(최우성・조경희, 2005). 조직은 개인이 자신의 경력을 책임져야 하는 학습 기회의 장이 되고 있다(Sprogøe & Rohde, 2009). 스스로에 대한 자존감이 높고 다방면의 경험을 보유한 개인은 경력관리를 위해 언제든지 조직내외로 이동할 수 있는 준비를 한다(Dries, Pepermans, & De Kerpel, 2008; McDonald & Hite, 2008). 조직은 개인이 경력에 진입한 후 쉽게 이탈하지 않도록 구성원이 스스로에 대해 인지하는 고용가능성과 평가, 욕구 등과 관련하여 지각하는 개인의 주관적인 가치를 살펴보도록 할 필요가 있다(Iverson, 1992).

한편 경력몰입과 경력만족은 자율성(Breaugh, 1985; Hackman & Lawler, 1971), 직무적합성(이기은, 2000; Iverson, 1992)과 같은 직무특성 변인들과 밀접한 관련이 있다. 현재 수행하는 직무와 개인의 적합성이 높은 구성원의 경우 조직보다는 수행하는 직무에 더 많은 가치를 부여하기 때문에(장은주・박경규, 2004) 같은 환경에서도 개인이 지닌 가치나 인식 정도에 따라 몰입의 차이가 발생할 수 있다. 또한 같은 직무라도 배치된 부서의 특성과 일하는 방식에 따라, 그리고 동일한 부서 내에서도 수행 직무의 특성이 다른 경우 개인차가 발생할 수 있다.

이 연구에서는 개인의 특성 및 조직특성 차원과 경력몰입 및 경력만족의 결과변수에 대해 직무특성이 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 일부 선행연구에서는 직무특성을 주로 결과변수와 직접적인 관계를 보았고(김용철, 2009; Fried & Ferris, 1987), 다른 선행연구에서는 직무특성이 개인과 조직특성에 의해 영향을 받는 것이 확인하였다(이기은, 2000; Baugh & Roberts, 1994; Iverson, 1992). 따라서 직무특성이 개인과 조직특성과 경력몰입, 경력만족간에 어떠한 영향을 주는지 살펴볼 필요가 있다. 이를 통해 조직에서 실제 경력개발 및 관리 방안을 수립하는데 있어 새로운 시각과 시사점이 제안될 수 있을 것으로 기대한다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같이 구체화된다. 첫째, 개인특성과 조직의 지원이 경력태도(경력몰입, 경력만족)에 미치는 영향은 어떠한가? 둘째, 직무적합성이 경력태도에 미치는 영향은 어떠한가? 셋째, 직무적합성은 개인특성, 조직의 지원, 경력태도와 어떠한 관계를 가지는가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 경력몰입과 경력만족

경력이란 '개인이 생애에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 개별적 혹은 상호 관련된 직무 경험의 집합체'로 폭넓게 정의되지만(Arthur, 1994: 297; Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005), 대다수의 성인은 자신의 일을 갖고 조직에 속해 있으므로 조직과 관계하여 얻게 되는 모든 경험으로도 해석할 수 있다(Dries, Pepermans, & De Kerpel, 2008).

과거 경력은 안정적이고 명확한 직무가 있으며, 한 회사 내에서 승진을 의미했다. 그러나 IMF이후 평생직장의 개념이 없어지면서 개인의 잠재적인 가치를 높이고 지속적인 고용을 유지하기 위해 경력은 생존을 위해 지속적으로 관리하고 개발해야 하는 대상이 되고 있다(McDonald & Hite, 2008). 현재 미국 노동자의 약 25%가 조직적응과정을 겪고 있으며 개인들은 지난 20년 동안 평균 10.2회의 직무 변경을 하였다(Bauer & Erdogan, 2011). 이와 같은 변화는 조직의 생존을 위협한다. 기업은 조직에 적합한 인재를 선별하여 그 인재들을 유지하는데 노력해야 하는 상황에 직면하게 되었다(Starbuck, 1992). 세상이 변하면서 경력은 개인과 조직 모두에게 중요한 관심사이다(Colarelli & Bishop, 1990).

교육수준, 전문성 강조 그리고 노동시장의 유연화는 조직 내에서 구성원의 몰입과 충성도에 복합적으로 영향을 미치며, 조직의 성과를 창출하는데 있어 조직으로 하여금 조직몰입과 경력몰입에 관심을 갖게 한다(Baugh & Roberts, 1994). 경력몰입은 장기적으로 개인이 계획하는 주관적 경력으로 개인이 경험한 다양한 직무를 포함하며, 조직을 이동하여 여러 조직에 고용되더라도 집중할 수 있는 개인이 설정한 목표에 몰입하는 것을 의미한다(Colarelli & Bishop, 1990). 경력몰입은 현재 자신이 수행하는 직무에 대한 기대감, 직무특성과 긍정적인 관계를 갖고 있으며(Aryee, Chay, & Chew, 1994), 개인의 능력과 현재 직무요건의 일치 정도가 높을수록 증가한다(최우성・조경희, 2005).

경력만족은 경력을 자신의 주관적 관점에서 평가하는 것으로 주관적 경력성공을 측정하는 지표(Spurk, Abele, & Volmer, 2011)가 되고 있다. Hall(1971)은 경력만족을 자신의 경력에 대한 감정적 또는 정서적 반응으로 자신의 가치와 경력을 긍정적으로 받아들이는 정도와 개인에게 주어진 직무와 경력하위정체성(career subidentity)간에 발생하는 갈등을 수용하는 정도로 정의한다. Greenhaus, Parasuraman와 Wormley(1990)는 경력만족을 개인의 가치에 대한 만족으로 정의하고 주관적이고 심리적인 성격을 띠고 있다고 주장하였다. 이처럼 경력만족은 동일한 직업 혹은 경력을 보유하고 있다 하더라도 개인차가 있을 수 있다.

지금까지 경력만족에 관한 연구는 그리 많지 않지만(Jiang & Klein, 1999; Johnson, 2001), 개

인특성(결혼과 가족관계, 자아존중감, 수입, 내부 경력 닻), 직무특성(기술의 효용성, 일의 정체성), 경력특성(상사의 지원, 외부경력기회), 경력몰입 등이 경력만족에 영향을 주는 것으로 나타났다(Aryee & Luk, 1996; Jiang & Klein, 2000). 변화의 추세를 고려할 때, 경력에 대해 원하는 수입, 고용 안정성, 일하는 위치, 고용상태, 승진과 같은 측면에서 사람마다 다른 가치를 가지고 있으며, 일을 중시하는 사람과 일과 삶의 균형을 중시하는 사람이 있듯이 경력에 대한 희망사항도 각기 다르다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). 경력은 직업적 수단 또는 근로생활로서의 의미뿐만 아니라 일을 통해 얻을 수 있는 심리적이고 주관적인 차원의 중요성도 점점 부각되고 있어 향후 경력에 관한 다각적인 연구 노력이 요구된다.

2. 조직특성

전문가 사회로 접어들면서 조직 내에서의 직무 기회 창출과 재교육에 관한 관심이 증가하고 있다(Allen & Finkelstein, 2003). 자신의 경력분야에 있어서 경력개발과 타인의 인정을 받고자 하는 관심, 자신의 능력과 기량을 발휘할 수 있는 기회 등은 임금상승, 승진 그리고 경력만족과 밀접한 관계가 있다(장은주, 2008; Judge & Bretz, 1994). 이 연구에서는 구성원의 태도와 행동에 영향을 주는 조직특성으로 상사지원과 성장기회를 살펴볼 필요가 있다는 것을 시사한다.

상사지원과 성장기회는 조직 내 개인의 발전을 위한 기회와 가능성을 탐색한다는 공통점을 갖고 있다. 개인은 조직 내 다른 사람들과 상호작용을 하면서 가장 많은 학습을 한다(Korte, 2011). 구성원간의 관계가 좋을수록 업무적인 의사소통이 많아지고, 상호 믿음을 자연스럽게 형성하게 된다. 나아가 조직 문화나 가치에 대한 자연스러운 이해를 통해(위영은・이희수, 2010), 조직 내 성장을 위한 새로운 기회를 부여받을 수 있다. 개인은 자신의 능력이나 자질을 가늠해볼 수 있는 기회를 접하는 정도에 따라 기술 개발 욕구와 도전 정신을 갖게 되며 이를 통해 성장을 하게 된다(Hackman & Oldham, 1974). 따라서 새로운 기회는 조직 내 개인의 발전 가능성을 높이고 전문가로 한 단계 높게 진보하기 위한 핵심 요소이다.

성장기회는 조직 외적으로 노동시장에서의 공급과 수요에 의해 만들어지는 환경적 기회와 조직 내에서 승진하거나 공석이 있을 경우 다른 지위로 이동할 수 있는 기회의 정도 또는 기술과 지식을 개발할 수 있는 기회를 뜻한다(Iverson, 1992). 훈련과 같이 조직 내 경력 발전의 기회 제공은 새로운 역할 수행을 위한 모호성을 제거해주고 불확실성을 줄여줌으로써 개인의 노력과 몰입을 요구할 수 있고 나아가 만족할 만한 성과를 기대할 수 있다(Feldman & Weitz, 1988). 25명의 인적 서비스 전문가들을 연구한 Cherniss(1991)는 직무만족이 높을수록, 경력을 바꾸지 않은 사람일수록 경력몰입이 높게 나타났고, 도적적인 업무 경험, 긍정적인 전문 개발 경험, 우호적인 조직 분위기, 흥미로운 일을 경험할수록 경력몰입이 높아지는 것을 발견했다.

국내 연구에서도 성장기회, 현 직무에서의 효용성 그리고 경력만족 등이 경력몰입과 관련 있는 것으로 나타났다(고현철, 2004; 박성민, 2011; 서경민2010; 이기은, 2000). 조직에서 지원하는 개발기회는 직무에서 개인의 심리적 성장을 촉진하고 개인의 경력역할을 인지하여 경력정체성을 명확히 하는데 도움이 된다. 이는 경력만족과 조직몰입에 영향을 준다(Aryee & Tan, 1992). 하지만 구성원에게 성장기회를 충분히 제공하더라도 직무수행과정에서 욕구불만과 갈등상황에 놓일 수 있다(이재규・조영대, 1994). 이는 제공된 성장기회가 개인의 경력개발 및 관리와 상관관계가 낮아 부정적인 심리상태를 경험하게 되기 때문이다. 조직에서 제공하는 여러 가지 인적자원개발 활동들은 조직과 직무를 개인과 연결하는 역할을 한다(Boon et al., 2011). 이에 따라 현재의 조직구성원들은 과거의 조직구성원 보다 더 상사의 지원이나 조직에서 제공하는 성장기회를 능동적인 입장에서 현재의 직무경험을 확장해주거나 평소에 관심분야를 선택하여 경력성장을 도모하고자 한다(최우성・조경희, 2005).

성장기회와 더불어 상사지원은 구성원의 경력만족과 이직에 영향을 주는 요소이다(Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Jiang & Klein, 1999). 상사지원은 상사가 구성원의 욕구에 관심과 신뢰를 갖고 피드백을 해줌으로써 구성원의 입장에서 경력개발에 긍정적인 영향을 받을 수 있는 상사와 구성원간의 관계로 정의되어진다(Jiang & Klein, 2000; Sturges, Conway, & Liefooghe, 2010). 상사는 조직의 대리인으로서 구성원의 경력욕구와 조직을 연결시켜주는 중개자 역할을 수행하므로 경력만족에 영향을 주고 있다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Hackman & Oldham, 1974).

상사는 유사한 경로를 경험했기 때문에 시행착오를 줄여 주고 앞으로 나아갈 수 있도록 길을 제시해 줄 수 있다. 조직 내 구성원과 유대감을 형성하여 개인의 경력과 조직 내에서의 성장이 조화를 이룰 수 있도록 조언과 코치 활동을 수행한다는 점에서 경력몰입과도 직접적인 관계가 있다(Colarelli & Bishop, 1990; Johnson, 2001; London, 1993). 상사의 지원은 조직 내에 존재하는 수많은 경력 경로 중 개인이 자신에게 적합한 직무를 선택할 수 있도록 영향을 줄 수 있으며, 직무수행에 있어 개인의 수행역량에 무게를 실어줌으로써 경력만족에 영향을 주게 된다(Colarelli & Bishop, 1990; London, 1993). 대도시 간호사를 대상으로 한 Blau(1985)연구는 상사의 지원적 구조와 조직, 직무에 대한 명확한 인식이 경력몰입에 영향을 준다는 것을 경험적으로 증명한 바 있다. 하지만 연구개발전문직을 대상으로 이중몰입에 대해 살펴본 고현철(2004)의 연구에서는 상사의 지원과 경력몰입이 아무런 영향관계를 갖지 않는 것으로 확인되었다. 이는 상사보다는 동료 전문집단의 의견을 중시하는 연구대상자의 특성도 있지만 과거에 비해 상사가 개인의 직무와 관련된 경력관리에 미치는 영향력이 감소되었기 때문으로 유추해 볼 수 있다.

선행연구를 보면, 개인이 적합한 훈련과 개발 기회를 제공받을 때, 자신의 기술과 역량을 증진시킬 수 있을 때 조직 내에서 정체되고 있다고 느끼지 않을 때 조직에 의해 지원을 받고

있다고 인지한다고 언급하였다(Armstrong-Stassen & Ursel, 2009; Zhang, Farth, & Wan, 2012). 인지된 조직의 지원은 구성원들이 조직의 일원으로써 가치를 인식하고 조직 내에서 계속적으로 성장할 수 있다는 믿음에 영향을 준다. 조직의 지원을 명확하게 인지한 구성원일수록 경력만족에 더 긍정적임을 밝히고 있다. 특히 조직에서 경험이 부족한 구성원에 대한 멘토링 지원은 개인의 성장기회와 조직 내에서 자신의 능력과 재능에 적합한 위치를 찾아갈 수 있도록 도움을 줄 수 있을 것이다. 또한 조직이 갖는 성과인 직무만족, 경력만족, 이직의도, 조직몰입, 경력성공, 경력몰입, 경력지원, 조직사회화 등과 밀접한 관계를 가지고 있다(이만기, 2009; Whitely & Coetsier, 1993).

요약하면, 노동시장의 유연화는 조직에서 개인의 시선을 자신의 경력관리와 개발로 옮겨놓았다. 성장기회와 상사지원은 복합적으로 개인이 조직 내에서 적합한 경로로 성장하고 발전하는 기회를 촉진한다. 도전적인 직무 할당, 성과에 관한 피드백은 개인이 경력 관련 정보와 조언을 구할 수 있는 중요한 수단이 된다. 리더-구성원 교환관계(LMX: leader member exchange), 멘토링 등의 연구 분야에서는 상사의 지원, 성향과 더불어 직무적합성이 관련 변수로 검토되고 있다. 주관적인 가치는 제공받는 정보와 기회를 받아들이는 사람마다 상이할 수 있음에도 불구하고 선행연구들은 경력몰입 혹은 경력만족 중의 하나만을 선정하여 관계를 보고 있다. 이와 같은 추론과 선행연구를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 조직특성(상사지원, 성장기회)은 경력몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.
가설 2. 조직특성(상시지원, 성장기회)은 경력만족과 정(+)의 관계가 있을 것이다.
가설 3. 조직특성(상시지원, 성장기회)은 직무적합성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

3. 개인특성

조직은 개인과 조직의 욕구를 충족시키기 위해 개인의 경력개발에 도움을 줄 수 있는 프로그램을 마련할 필요가 있다. 이 연구는 개인이 직업 혹은 경력을 선택하는 과정에서 영향을 미치는 성별, 연령, 사회적 지위, 교육수준, 경험 및 경력 중단(Carson & Bedeian, 1994; Judge & Bretz, 1994; Kuijpers, Schyns, & Scheerens, 2006)과 같은 객관적인 조건 이외에, 조직 적응, 개인의 성장에 영향을 주는 주관적인 측면(자아존중감과 개인의 고용가능성에 대한 인식)에 관해 살펴보고자 한다. 이는 경력관심도(career salience)와 경력몰입과 밀접한 관계를 보이고 있다(Greenhaus, 1971).

자아존중감은 개개인이 스스로를 가치 있다고 평가하는 개인적 특성(Korman, 1967)으로, 현재의 조직맥락에서 구성원의 바람직한 역할 기반을 형성하는데 영향을 준다. 자아존중감이 높은 사람일수록 조직 내에서 충분히 역할을 수행하고 있다는 인식과 과거 조직에서 수행한 역

할에 대한 만족감이 높게 나타난다(Pirece et al., 1989). 이들은 자신의 정체성에 대한 인식이 높고 고민을 즐기며, 경력을 계획하고 긍정적인 관점에서 사고하며 일을 통해 자신을 표현하고자 한다(Greenhaus, 1971; Kammeyer-Mueller, Judge, & Piccolo, 2008). 반면 낮은 자아존중감을 가진 경우 상황을 극복하려 하기보다는 자신의 가치를 스스로 낮추거나 낮아지려고 한다(Hall, 1971).

자아존중감은 인간의 행동에 영향을 주는 필수적 요소이며 직무수행을 설명하는 핵심이다(Tharenou & Harker, 1982). 직무에 대한 정서적 반응은 개인의 특성에 따라 상이하다(이재규・조영대, 1994). 개인의 흥미는 시장의 경제 논리에 영향을 받는다(Zhang, Farth, & Wan, 2012). 개인은 자신에게 맞는 직무를 선택하고(job matching)하고 지속적으로 잠재성을 개발하여 자신의 시장성을 높이는 것이 중요하다. 개인의 특성이 강한 사람은 끊임없는 탐색을 통해 자신에게 적합한 직무를 선택할 수 있는 기회를 만들고자 할 것이다(Stinglhamber & Vandenberg, 2003; Zhang, Farth, & Wang, 2012).

고용가능성은 조직 내・외부 노동시장 상황을 고려할 때, 일련의 역량과 지식을 기반으로 현재 조직에서 다른 업무를 수행하거나 원하는 직무를 수행할 가능성 또는 다른 조직으로 이동한 후에도 사용할 수 있는 가능성을 말한다(Civelli, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005). 협의적으로는 특정 직무에서 필요로 하는 기술과 속성을 지니고 있는 정도를 의미하며, 광의적으로는 구직자와 구인자간의 요구 적합성 측면에서 개인이 필요한 자질을 갖추고 있는 정도를 말한다(Johnson, 2001).

높은 고용가능성을 인지한 개인은 다른 구성원에 비해 상대적으로 근무조건도 유연하고(DeFillippi & Arthur, 1994), 자신의 경력에 대한 몰입이 높다(Carson & Bedeian, 1994; Kim, Km, & Yoo, 2012). 조직 내・외부에서 자신이 업무수행 능력을 충분히 발휘하고 있다고 인식하기 때문에 직무에 대해 긍정적인 반응을 보인다(De Cuyper, Notelacers, & De Witte, 2009). 반대로 자신의 고용가능성을 낮게 인지하는 경우, Kalyal 외(2010)의 연구에서는 몰입에 부정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

요약하면, 개인특성 변인인 자아존중감과 고용가능성은 개인이 현재 조직에서 구성원으로서 필요한 역량을 보유하고 적절한 역할을 수행하고 있는지를 확인하는 요인이며 조직에서 인정받고 있다는 믿음은 경력태도의 주관적 가치인 경력만족 및 경력몰입과 밀접한 관계가 있을 것으로 유추된다. 조직은 구성원이 보유한 기술과 개인의 요구를 고려하여 직무 포지션을 결정한다. 이와 같은 추론과 선행연구를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 개인특성(자아존중감, 고용가능성)은 경력몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.
가설 5. 개인특성(자아존중감, 고용가능성)은 경력만족과 정(+)의 관계가 있을 것이다.
가설 6. 개인특성(자아존중감, 고용가능성)은 직무적합성과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

4. 직무적합성

Hackman과 Oldham(1974)은 일에 대한 경험적 의미와 연관된 기술의 다양성, 일의 중요성 그리고 일의 정체성(identity) 등과 같은 직무특성이 직무만족, 업무에 대한 동기부여와 일을 통해 성장할 수 있다는 믿음에 영향을 주어 경력만족과 경력몰입을 높여준다고 주장하였다. 지금까지 직무특성과 관련해서는 직무와의 적합성(이기은, 2000; Gutierrez, Candela, & Carver, 2012; Iverson, 1992), 직무 도전성(고현철, 2004; Aryee & Tan, 1992), 직무 자율성(Breaugh, 1985; Hackman & Lawler, 1971; Thompson & Prottas, 2005), 직무만족(권두승, 1996; 허명숙・천명중, 2008) 등의 연구가 활발히 전개되고 있다. 현 시대의 구성원들은 조직에 대한 충성보다는 자신에게 맞는 직업을 선택하고 수행하는 직무에서 전문성을 갖추는데 더 많은 관심이 갖고 있다(최우성, 2005). 이 연구에서는 직무적합성을 중심으로 살펴보고자 한다.

직무적합성은 효과적인 직무성과를 창출하기 위해 내적 동기부여 개발을 촉진시키는 핵심 직무특성 중의 하나이다(Hackman & Lawler, 1971). 직무적합성은 개인이 담당하는 과업이 자신의 전공분야 또는 경험과 부합하는 정도로 정의된다. 전문직 종사자의 경우 자신들의 전공 또는 관심분야와 현재 수행하는 직무간의 일치도가 높을수록 더 높은 경력몰입을 보인다(박경규・이기은, 2004). 최근 무경력 경계 시대가 오면서 조직 간 이동이 자연스러워졌고 개인은 자신의 가치를 높이기 위해 조직 내에서 상사에게 잘 보이려하기 보다는 자신의 능력을 키우고 직무에서 전문성을 갖출 수 있는 적합성 측면을 더 고려하기 시작했다(장은주・박경규, 2004; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991). 같은 직무에서도 배치된 부서의 특성과 일하는 방식을 받아들이는 정도가 다를 경우, 같은 부서라도 직무의 특성이 다른 경우 경험하는 정도의 차이로 만족이나 몰입의 수준에 차이가 발생할 수 있다. 구성원들은 자신의 전공분야 혹은 관심분야와 수행하는 직무를 일치시켜 경력에 몰입하기 위해 노력한다(이기은・최순재・박경규, 2001; 최우성, 2005). 이와 같은 추론과 선행연구를 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 직무적합성은 경력몰입과 정(+)의 관계가 있을 것이다.
가설 8. 직무적합성은 경력만족과 정(+)의 관계가 있을 것이다.

5. 조직특성, 개인특성과 직무적합성, 경력몰입과 경력만족과의 관계

조직특성과 경력몰입・경력만족에 관한 연구에서 성장기회는 조직 내에 존재하는 수많은 경력 경로 중에서 개인에게 적합한 직무기회를 제공하고 승진과 같은 경력개발 기회를 지원함으로써 경력만족과 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다(Jiang & Klein, 1999). 그리고 인접한 상

사와의 지원적인 관계를 통해 개인은 조직 내 성장을 추구할 수 있는 도전적인 직무 할당, 성과에 대한 피드백, 경력관리와 개발을 위한 적합한 정보와 조언을 구할 수 있다. 따라서 인지된 상사지원은 개인의 직무태도나 성과에 긍정적인 영향을 주며, 특정 경력 목표와 태도 형성에 영향을 미치는 관계이다(Aryee & Tan, 1992; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Iverson, 1992; Noe, Noe, & Bachhuber, 1990).

조직특성은 구성원의 경력몰입에도 영향을 주는 것으로 알려져 있다(최우성・조경희, 2005; Darden, Hampton, & Howell, 1989). 조직, 직업 그리고 산업 공동체의 맥락이 변함에 따라 고용가능성과 차별화된 우위를 점하기 위해서 개인에게 있어 현재 수행하는 직무와 성과는 새로운 직업적 전문성을 개발하는 데 매우 유의미하다(Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995). 개인의 개발지향성, 상사의 관심과 통제는 경력몰입을 예측하는 중요한 변수이다(London, 1983). R&D 인력을 대상으로 한 연구(차종석, 1999)에서 구성원과 리더와의 관계는 개인이 팀을 인정하고 직무에 적응하는데 영향을 주며 직무만족과 조직만족에도 영향을 주고 있다.

선행연구들에서는 임금, 승진 횟수 등과 같은 객관적인 요인뿐만 아니라 인구통계학적 변수, 성장욕구, 개인의 전문성, 자아존중감, 능력, 경험 등과 같은 개인적이고 주관적인 특성도 조직행동을 설명할 수 있는 중요한 요인으로 밝혀지고 있다(이영민・이수영, 2008; Carson & Bedeian, 1994; Judge & Bretz, 1994; Judge et al., 1994). 자아존중감은 Hall(1971)의 경력성장 모델의 핵심 요인으로 고려되고 있으며, 일을 통해 그들 자신을 표현하고자 하는 성장욕구와 함께 경력몰입과 관련이 있다(Greenhaus, 1971, 1973).

직무특성과 경력몰입 및 경력만족과 관련된 연구는 직무만족과 조직몰입(권두승, 1996; Aryee & Tan, 1992; Hackman & Lawler, 1971), 이직의도(탁진국, 2007; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991)의 선행변인으로 주로 수행되어 왔다. 2000년대 들어서 경력만족(이기은・최순재・박경규, 2001; Ng et al., 2005), 경력몰입(김상욱, 2002; 이기은, 2000; Little & Bartlett, 2002)의 영향 관계가 연구되고 있고, 상사 만족과도 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Kristof-Brown, Zimmeram, & Johnson, 2005). 교사와 간호사를 대상으로 Aryee와 Tan(1992)이 실시한 연구에서 개발에 대한 조직의 기회는 경력몰입과 직간접적인 관계를 보였으며, 직무특성과도 긍정적인(+) 관계를 나타냈다. 경력만족과 경력몰입은 상호 영향을 주고 있다는 것을 보여주었다.

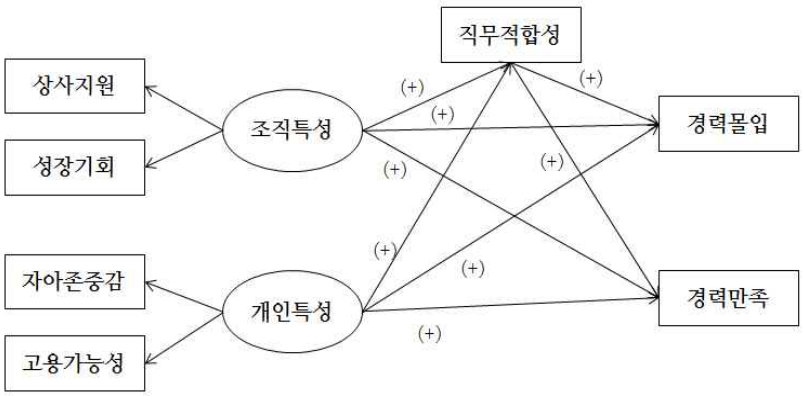
조직과 개인특성이 직무적합성을 매개로 하여 경력몰입과 경력만족에 영향을 주는 선행연구는 다소 적다. 그러나 직무가 개인과 조직, 경력을 연결하는 수단이 되어 감에 따라 직무적합성이 경력 태도(경력몰입, 경력만족)와 조직, 개인 특성과의 관계를 검증해볼 필요가 있다. 조직에서 실행하는 다양한 HR 활동들은 개인이 처한 환경, 개인-조직 적합에 의해 조직 내에서 구성원의 행동과 태도에 직간접적인 영향을 주고 있기 때문이다(Boon et al., 2011).이와 같은 추론과 선행연구를 기반으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설9. 조직특성은 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 영향을 미칠 것이다.
가설10. 개인특성은 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 영향을 미칠 것이다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구는 조직특성, 개인특성과 경력태도(경력몰입, 경력만족)의 관계를 실증적으로 확인하고자 한다. 이와 함께 직무적합성이 이들 간의 관계에 주는 영향을 검증하고자 시도하였다. [그림 1]은 이 연구에서 설정된 독립변인과 매개, 종속변인의 관계를 구조방정식으로 표현한 것이다. 연구모형에서 타원으로 표현된 변인 중 개인특성과 조직특성은 외생잠재변인을 뜻하고, 경력몰입과 경력만족은 내생잠재변인을 의미한다. 직무적합성은 조직특성과 개인특성의 내생잠재변인으로서의 의미와, 경력몰입과 경력만족에 대한 외생잠재변인의 성격을 동시에 갖는다. 그리고 상자로 표현된 변인은 각 잠재변인의 관찰변인을 의미한다. 자아존중감, 고용가능성, 성장기회, 상사지원, 직무적합성은 각각의 변인과 관련된 관찰변인들의 평균치를 분석에 적용하였다.



[그림 1] 이론적 연구모형

2. 연구 대상 및 자료 수집

이 연구에서는 서울에 소재한 전자산업 분야의 대기업인 A기업의 직원들을 대상으로 편의 표본추출(convenience sampling)을 하여 자료를 수집하였다. 설문조사는 2011년 9월 21일부터 26일까지 사내 이메일을 통해 온라인으로 진행되었고 400명에게 배포하였으며, 설문에 응답한 대상자는 총 269명(회수율: 67.2%)이었다. 이 가운데 불성실 응답자를 제외하고 232명(유효회수율: 57.7%)을 분석하였다.

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별 분포는 82.3%(191명)는 남자였고, 17.7%(41명)가 여자였다. 연령은 31세 이상 40세 이하가 응답자의 57.3%(133명)로 가장 많았으며, 학력은 대졸이 59.1%(137명)로 가장 많았다. 현재 소속된 회사에서의 근속기간은 5년에서 10년이 33.2%(77명)로 가장 많으며, 10년에서 15년이 21.6%(50명), 3년에서 5년이 20.7%(48명) 등 비교적 고르게 분포되어 있었다. 응답자의 대부분은 사무직이며 마케팅과 영업 직종이 51.7%(120명)로 가장 많았다. 현재 동일 직무의 지속 수행기간은 3년 이상이 57.3%(133명)에 달했으며 응답자 중 51.3%(119명)가 최소 1회 이상의 경력전환 경험을 가지고 있었다.

<표 1> 연구대상자의 인구통계학적인 특성

구 분		빈도(명)	비율%	구 분		빈도(명)	비율%
성별	남자	191	82.3	직무	경영관리지원	69	29.7
	여자	41	17.7		마케팅/영업	120	51.7
연령	30세 이하	32	13.8		R&D	28	12.1
	31~40세	133	57.3		생산/품질	14	6.1
	41~50세	64	27.6		기타	1	0.4
	51세 이상	3	1.3	경력 전환 횟수	없음	113	48.7
근속 기간	2년 미만	20	8.6		1회	66	28.4
	3~5년	48	20.7		2회	32	13.8
	5~10년	77	33.2		3회 이상	21	9.1
	10~15년	50	21.6	직급	대리급이하	69	29.8
	15년 이상	37	15.9		과장급	49	21.1
					차부장급	114	49.1

3. 측정도구의 구성과 신뢰성, 타당도

이 연구에서는 선행연구를 통하여 개인의 경력만족, 경력몰입에 영향을 미치는 독립변수로 조직특성과 개인특성을 선정하고 이들 변수간의 매개 변수로 직무적합성을 측정하였다. 조직특성 변인인 성장기회는 전문적인 지식과 기술을 개발할 수 있는 정도로 Iverson(1992)이 개발한 문항을 사용하였다. “나에게 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할

수 있는 기회가 제공되고 있다.” 를 포함한 6개 문항으로 측정하였으며, Likert 5점 척도를 적용하였다. 상사지원은 Greenhaus, Parasuraman와 Wormley(1990)가 개발한 6개 문항을 차용하여 적용하였으며, “나의 상사는 내가 업무성과목표를 정하는데 많은 지도와 도움을 주었다.” 와 같은 문항이 포함되어 있으며, Likert 5점 척도에 의해 측정하였다.

개인특성 변인은 Pierce 외(1989)가 조직기반 자아존중감(organization-based self-esteem)을 위해 개발한 10개 문항을 사용하여 측정하였다. 이는 자신이 조직에서 구성원으로서 충분히 가치 있다고 생각하는 믿음의 정도로 “나는 조직에서 중요한 존재로 인식된다.” 와 같은 문항이 포함된다. 고용가능성은 Johnson(2001)이 개발한 항목을 차용하여 사용하였다. 외부 혹은 내부에서 자신의 고용 안정에 대해 스스로 인지하는 개인의 고용가능성 혹은 시장성으로 현재 시점에서 개인이 인지하는 “내가 이제까지 획득한 기술과 능력을 고려해 볼 때, 나에게는 많은 구직 기회가 있다고 생각한다.” 를 포함하여 5개 문항을 사용하였다.

직무적합성은 Lauver와 Kristof-Brown(2001)이 개발한 5개 문항을 활용하여 측정하였다. 경력몰입은 자신의 경력에 대해 같은 태도로 Greenhaus, Parasuraman와 Wormley(1990)가 개발한 6개 문항을 사용하였다. 마지막으로 경력만족은 “나의 내가 선택한 직업 경력을 돌이켜 볼 때, 지금까지 내가 이룬 성공에 만족한다.” 를 포함하여 Blau(1985, 1988, 1989)가 개발한 5개 문항을 사용하였다.

측정도구의 신뢰도와 타당도를 확인하기 위한 내용타당도 검증 및 사전조사를 순차적으로 실시하였다. 이 연구에서 활용한 척도에 대해 연구자가 1차 번역 후 경영학을 전공한 외국인 유학생 1명에게 번안 문항을 설명하고 잘 표현되었는가에 대한 피드백을 받아 수정하고 보완하였다. 이후 A기업 내 10년 이상 교육을 담당하고 있는 전문가 1명과 HRD 박사학위 소지자 2명에게 변인들이 측정하기 쉽도록 번역되었는가에 관한 검토의견을 받았다. 이를 통해 도출된 결과를 토대로 조사대상기업의 구성원들이 이해하기 쉬운 용어 및 조직 내에서 사용되는 고유 언어 등을 반영하여 최종적으로 설문내용을 수정하였다. 이 연구에서 사용된 모든 변수들은 Likert 5점 척도(“1=전혀 아니다” 에서 “5=매우 그렇다” 까지)를 사용하였다.

이 연구에서 사용된 문항의 타당성을 검증하고 공통요인을 찾아내 변수로 활용하기 위해 <표 2>에서와 같이 탐색적 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 직각회전(varimax rotation)방식을 택하였으며, 1이상의 고유값(eigen-value)을 갖는 요인만을 추출하였다. 우선 1차적인 요인분석을 통해 요인적재량이 .5이하로 낮게 나오거나 의미가 없게 묶인 항목을 제외시키고, 나머지 항목에 대해 2차적으로 요인분석을 실시하였다. 그리고 요인 범주 내에서 속성들의 결합이 내적일관성을 갖고 있는지를 알아보기 위하여 검증을 실시하여 Cronbach’s α 값을 제시하였다.

요인분석결과 전체적으로 4개 요인으로 묶여졌으며, 각 요인을 ‘자아존중감’, ‘고용가능성’, ‘상사지원’, ‘성장기회’로 명명하였다. 독립변수의 전체 설명력은 73.46%로 나타났

다. 직무적합성은 84.96%의 설명력을 보였으며, 경력과 관련된 변수는 2개의 요인으로 묶어졌다. 각 요인을 ' 경력몰입 '과 ' 경력만족 '으로 명명하였고 설명력은 76.55%로 나타났다. 전체 신뢰도인 Cronbach's α은 .871에서 .950까지 모든 변인이 .7이상으로 신뢰도는 높은 것으로 판단되었다. 탐색적 요인분석 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 탐색적 요인분석 결과

요인명	항목	요인적재량	고유값	분산설명 %	Cronbach's α
상사지원	상사지원 2	.859	4.127	11.760	.950
	상사지원 3	.855			
	상사지원 1	.855			
	상사지원 5	.848			
	상사지원 6	.828			
성장기회	성장기회 5	.852	4.291	19.504	.914
	성장기회 6	.816			
	성장기회 4	.799			
	성장기회 2	.769			
	성장기회 3	.753			
	성장기회 1	.748			
자아존중감	자아존중감 4	.821	5.148	23.398	.918
	자아존중감 2	.814			
	자아존중감 3	.807			
	자아존중감 5	.771			
	자아존중감 1	.748			
	자아존중감 8	.742			
	자아존중감 9	.730			
	자아존중감 7	.724			
고용가능성	고용가능성 2	.896	2.596	11.802	.894
	고용가능성 4	.871			
	고용가능성 3	.857			
직무적합성	직무적합성 5	.937	2.549	84.961	.910
	직무적합성 4	.926			
	직무적합성 3	.903			
경력몰입	경력몰입 4	.889	2.916	31.653	.881
	경력몰입 5	.836			
	경력몰입 1	.810			
	경력몰입 3	.752			
경력만족	경력만족 2	.895	2.443	34.900	.871
	경력만족 1	.842			
	경력만족 5	.821			

일반적으로 신뢰도의 척도인 Cronbach's α값이 .60이면 신뢰도가 있다고 보며 .50이상이면

분석하는데 큰 문제가 없는 것으로 본다. 이 연구에서는 조직특성에서 상사지원은 6개 문항에서 5개 문항이 채택되었고, 성장기회는 6개 문항 모두 채택되었다. 개인특성의 자아존중감은 10개 문항에서 8문항이 채택되었고, 고용가능성은 3개 문항이 채택되었다. 직무적합성은 5개 문항에서 3개 문항이 채택되었고 경력몰입과 경력만족은 각각 4개와 3개 문항이 채택되었다. 전체 43문항에서 32개 문항이 채택되었으며, 최종 설문지의 구성은 <표 3>와 같다.

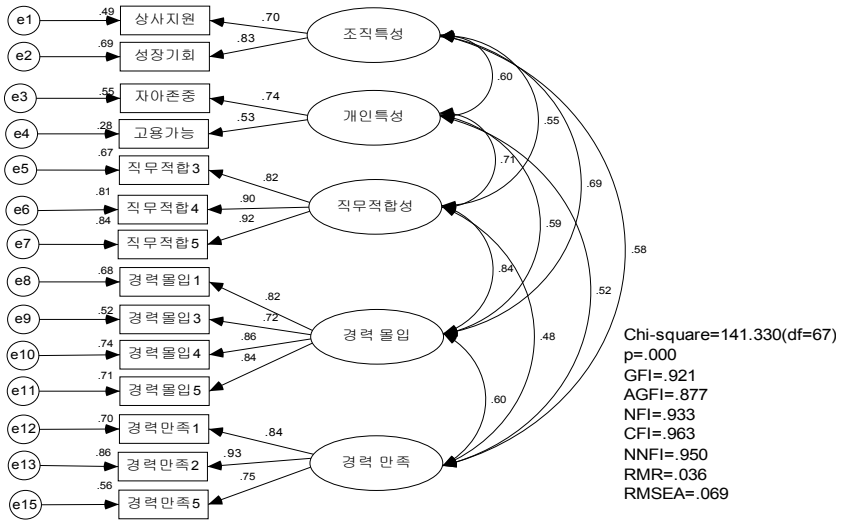
<표 3> 측정도구의 구성

변수명		문항 수	출처
개인특성	자아존중감	8	Pierce, Grander, Cumming, & Dunham(1989)
	고용가능성	3	Johnson(2001)
조직특성	성장기회	6	Iversion(1992)
	상사지원	5	Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990)
직무적합성		3	Lauver & Kristof-Brown(2001)
경력만족		4	Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990)
경력몰입		3	Blau(1985, 1988, 1989)

Ⅳ. 연구 결과

1. 확인적 요인분석

이 연구에서 설정한 구조방정식 모델분석에 앞서, 잠재변수와 이를 구성한 관측변수의 구성이 적합하고 타당한지를 알아보기 위해 확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)을 실시한다. 이러한 분석을 거쳐서 잠재변수의 구성을 저해하는 관측변수의 문항을 선별하고 신뢰도를 높일 수 있다. 또한 각 구성개념의 단일 차원성(unidimensionality)의 확보는 각 개념의 관측변수들이 각 요인 모델에 의해 수용 가능한 적합도를 보여준다(Anderson & Gerbing, 1988). 신뢰도 분석에서 주로 사용되는 Cronbach's α가 높다고 해서 구조방정식 모델에서 사용되는 관측변수들과 잠재변수 간의 단일차원성이 확보되었다고 보기는 어렵다. 이 분석에서는 잠재변수와 관측변수간의 유의한 인과적 관계의 여부 및 잠재변수가 관측변수에 의해 설명되는 정도인 다중제곱상관(squared multiple correlation)을 파악하여 신뢰도를 저해하는 문항을 재확인하였다. 확인적 요인분석 결과는 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 확인적 요인분석 결과

확인적 요인분석을 통한 모델의 적합도는 GFI=.921, AGFI=.877, NFI=.933, CFI=.963, RMR과 RMSEA는 각각 .036과 .069로 각각 나타났다. AGFI나 RMSEA의 판단 지표에 다소 벗어나 있기는 하지만 대부분 최적 모형의 적합수준에 가까운 수치를 보이고 있다. 잠재변수와 관측변수 간의 경로 유의성은 <표 4>과 같다.

<표 4> 잠재변수 → 관측변수의 경로계수 유의성 결과

관측변수		잠재변수	표준화	비표준화	S.E.	C.R.	p
고용가능	←	개인특성	.531	1			
자아존중	←	개인특성	.740	1.159	.190	6.100	.000
성장기회	←	조직특성	.830	1			
상사지원	←	조직특성	.703	1.009	.114	8.885	.000
경력몰입 4	←	경력몰입	.862	1			
경력몰입 3	←	경력몰입	.718	.841	.067	12.632	.000
경력몰입 1	←	경력몰입	.822	.784	.050	15.542	.000
경력몰입 5	←	경력몰입	.841	.916	.057	16.149	.000
경력만족 5	←	경력만족	.748	1			
경력만족 2	←	경력만족	.930	1.224	.089	13.749	.000
경력만족 1	←	경력만족	.836	1.089	.084	12.909	.000
직무적합 3	←	직무적합성	.821	1			
직무적합 4	←	직무적합성	.899	1.224	.073	16.846	.000
직무적합 5	←	직무적합성	.917	1.276	.074	17.291	.000

잠재변수와 관측변수간의 인과적 유의성을 보면 모두 통계적으로 유의한 관계로 파악되었다($p < .000$). 따라서 모든 관측변수는 구조방정식 모델 분석에 적용하여도 무리가 없다고 판단된다.

2. 변수간의 상관관계

각 구성개념 간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 5>와 같으며 상사지원, 성장기회, 자아존중감, 고용가능성, 직무적합성, 경력몰입과 경력만족간의 구성개념은 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($p < .01$).

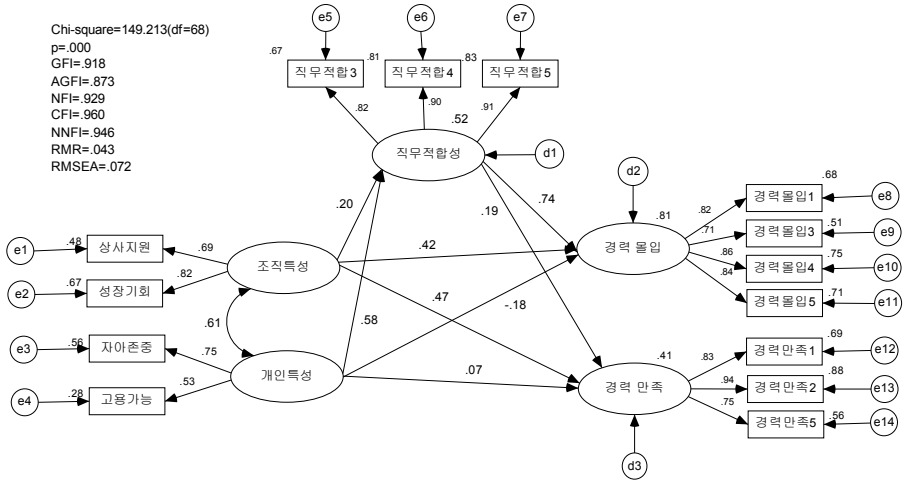
<표 5> 주요 변인간 상관관계 분석 결과

변수명		평균	s.d.	1	2	3	4	5	6	7
조직특성	1. 상사지원	3.348	.977	1						
	2. 성장기회	3.290	.820	.584**	1					
개인특성	3. 자아존중감	3.902	.627	.376**	.357**	1				
	4. 고용가능성	3.780	.755	.217**	.210**	.393**	1			
5. 직무적합성		3.782	.866	.425**	.401**	.496**	.379**	1		
6. 경력몰입		3.280	.934	.452**	.527**	.393**	.308**	.745**	1	
7. 경력만족		3.301	.824	.356**	.501**	.334**	.264**	.443**	.567**	1

$n = 232, ** p < .01$

3. 연구모형 평가 및 연구문제 검정

이 연구에서 설정한 기초모형에 대해서 구조방정식 모형을 구축한 후, 이에 대한 적합성을 파악해 보았다. 그 결과는 아래 [그림 3]과 같다.



[그림 3] 기초모형 분석결과

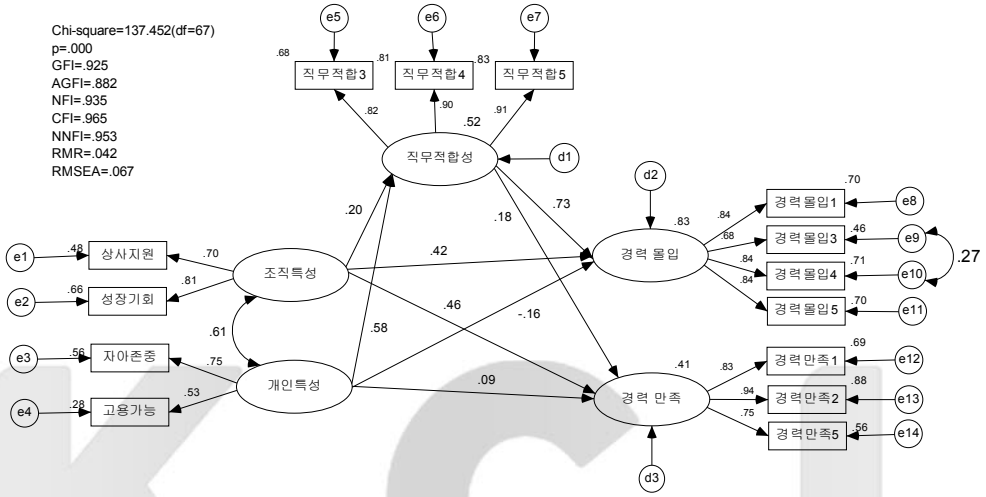
수정지수(M.I: modification indices)를 근거로 설문문항의 유사성인 높은 경력몰입 3, 4번 문항의 요인 내 측정오차상관을 수정하였다. 수정지수 중 par change가 양(+)의 값을 보이는 오차항 간의 공분산을 중심으로 모형수정을 진행하였다. 재설정한 기초모형을 중심으로 수정모형을 분석한 결과를 표로 정리하면 아래 <표 6>과 같다.

<표 6> 재설정한 기초모형과 수정모형의 적합도 분석 비교

모형	χ^2	*df*	p	GFI	AGFI	NFI	TLI	RMR	RMSEA
기초	149.213	68	.000	.918	.873	.929	.946	.043	.072
수정	137.452	67	.000	.925	.882	.935	.953	.042	.067
차이	11.761	1							

수정결과, x^2의 p값이 .05보다 커야 바람직하다는 기준치를 충족시키지 못했으나 x^2의 경우 표본크기에 따라 영향력이 매우 민감하게 나타나고 영가설이 매우 엄격해서 너무 쉽게 기각되는 경향을 고려할 때 큰 문제가 되지 않는다(이학식・임지훈, 2011). 다른 적합도 지수인 RMR=.042로 나타나 기준치(≤.05가 바람직)를 충족시켰으며, GFI도 .925로 나타나 기준치(≥.90이 바람직)를 충족시켰다. NFI=.935, CFI=.965, TLI=.953는 증분적합지수들로, 독립모형(independent mode)에 비해 경로모형이 얼마나 많이 개선되었는가를 의미하며 기준치(≥.90이 바람직)이상을 상회하여 만족시키고 있다. AGFI는 .882로 적합수치인 .90에 근접하여 크게 문제가 있는 것으로 확인되지는 않았다.

자유도 1이 상실되었으나 χ^2값이 이러한 감소를 크게 보상하고 있고, 이를 χ^2을 통해 확인할 수 있다. 기초 연구모형과 수정모형의 χ^2값을 비교하면 자유도 1에서 11.761로 나타났다. 이 차이는 통계적으로 유의하다($p < .05$). 따라서 수정모형이 기초 연구모형에 비해 적합도가 더욱 우수하다고 볼 수 있으며, [그림 4]와 같이 최종모형을 선정하기로 한다.



[그림 4] 수정모형의 구조모델 분석 결과

최종 수정 모형을 바탕으로 조직과 개인특성이 직무적합성, 경력몰입 그리고 경력만족과 갖는 관계를 살펴보면 <표 7>와 같다.

<표 7> 수정모형에 근거한 연구문제 검증 결과

경로			표준화	비표준화	S.E.	C.R.	*p*
직무적합성	←	조직특성	.196	.264	.158	1.676	.094
직무적합성	←	개인특성	.584	1.314	.323	4.067	.000
경력몰입	←	조직특성	.417	.495	.102	4.873	.000
경력만족	←	조직특성	.459	.535	.123	4.370	.000
경력몰입	←	개인특성	-.161	-.319	.224	-1.423	.155
경력만족	←	개인특성	.086	.167	.262	.638	.524
경력몰입	←	직무적합성	.732	.645	.080	8.106	.000
경력만족	←	직무적합성	.180	.156	.092	1.691	.091

먼저, 조직특성이 직무적합성에 미치는 영향은 표준화 계수 .196이고, C.R.값은 1.676로 유의

확률 .094에서 유의미한 영향을 미치지 못하고 있다($p > .05$). 개인특성이 직무적합성에 미치는 영향은 표준화 계수 .584이고, C.R.값은 4.067로 유의확률 .000으로 긍정적(+)인 영향을 미친 것으로 파악되었다($p < .05$). 따라서 조직특성과 개인특성이 직무적합성과 정(+)의 관계가 있을 것이라는 가설 3은 기각되었고, 가설 6은 채택되었다.

둘째, 조직특성 변인이 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향은 표준화 계수 각 .417와 .459이고, C.R.값은 각 4.873과 4.370로 유의확률 .000에서 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1과 2는 채택되었다($p < .05$).

셋째, 개인특성 변인은 경력몰입과 경력만족과의 관계에서 유의미한 영향을 미치지 못하고 있다($p > .05$). 표준화 계수는 각각 -.161와 .086이고 C.R.값은 각 -1.423과 .638이다. 따라서 개인특성이 경력몰입과 경력만족에 정(+)의 관계가 있을 것이라는 가설 4, 5는 기각되었다($p > .05$).

넷째, 직무적합성은 경력몰입에 표준화 계수 .732, C.R값 8.106으로 유의확률 .000에서 정(+)의 영향을 주고 있으나 경력만족에는 표준화 계수 .180, C.R값 1.691로써 유의미한 영향을 미치지 못하고 있다($p > .05$). 이로써 가설 7은 채택되었고, 가설 8은 기각되었다.

다섯째, 개인특성과 조직특성이 직무적합성을 통해 경력만족과 경력몰입에 영향을 주는 매개효과를 가지는지 검증하였다. 매개효과는 각 세부경로에 대한 승합(sum of product)으로 산정되는 AMOS의 간접효과의 결과로 확인하였고, 이에 대한 표본계수는 1,000회 반복추출을 실시하는 부트스트레핑(boostrapping)을 사용하였다. <표 8>은 개인, 조직 특성이 경력몰입과 경력만족에 미치는 간접효과를 분석한 것이다. 분석결과 개인특성이 직무적합성을 매개로 경력몰입에만 유의확률 0.014에서 정(+)의 영향을 주고 있다($p < .05$). 경력만족과의 관계는 유의확률 .225로 매개하고 있지 않다($p > .05$). 조직특성이 직무만족을 통해 경력몰입과 경력만족과는 관계를 보이지 않고 있다. 따라서 가설 9는 기각되고 가설 10은 부분 채택된다. 개인특성과 경력몰입사이에는 간접효과(표준화 계수 .428, $p < .05$), 직접효과(표준화 계수 -.161, $p > .05$), 전체효과(표준화계수 .267, $p > .05$)로 간접효과만이 유의하다.

<표 8> 개인, 조직특성에서 경력몰입과 경력만족 간 간접효과 상세분석

경로	전체효과			간접효과		
	표준화	S.E.	검정통계량	표준화	S.E.	검정통계량
조직특성 → 직무적합성	.196	.220	.891	-	-	-
직무적합성 → 경력몰입	.732	.535	1.368*	-	-	-
조직특성 → 경력몰입	.561	.163	3.442*	.144	.427	.337
조직특성 → 직무적합성	.196	.220	.891	-	-	-
직무적합성 → 경력만족	.180	.505	.356	-	-	-
조직특성 → 경력만족	.495	.149	3.322*	.035	.199	.176

개인특성	→ 직무적합성	.584	.224	2.607**	-	-	-
직무적합성	→ 경력몰입	.732	.535	1.368*	-	-	-
개인특성	→ 경력몰입	.267	.181	1.475	.428	.833	.514*
개인특성	→ 직무적합성	.584	.224	2.607**	-	-	-
직무적합성	→ 경력만족	.180	.505	.356*	-	-	-
개인특성	→ 경력만족	.191	.170	1.124	.105	.585	.179

* $p < .05$, ** $p < .01$

Ⅴ. 논의 및 결론

이 연구의 목적은 조직 및 개인특성이 직무적합성, 경력몰입과 경력만족에 어떠한 영향을 주는지 확인하고, 직무적합성이 조직, 개인특성과 경력몰입, 경력만족 사이에서 매개효과를 주는지 확인하기 위한 것이다. 전기전자업종에 종사하는 A기업의 일반 사무직을 대상으로 회수한 설문지 중 232(57.5%)부를 대상으로 SPSS 15.0과 AMOS 7.0 통계프로그램을 이용하여 상관관계분석 및 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 조직특성은 경력몰입과 경력만족에 정(+)의 유의한 영향을 미쳤다. 상사의 지원과 성장기회가 많을수록 개인의 경력 몰입과 수행하는 직무에 대한 만족감을 높다는 것을 의미한다. 상사는 여러 측면에서 구성원을 동기부여 함으로써 자신의 직업에 관한 일반적인 태도에 영향을 미칠 수 있다. 이는 Ng 외(2005)의 상사의 지원, 훈련과 개발의 기회, 조직의 자원이 주관적인 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 연구와 일치한다. 성장기회가 경력몰입과 긍정적인 관계를 가지고 있다는 최우성・조경희(2005)의 연구와도 일치한다. 그러나 IT전문가를 대상으로 진행한 Jiang과 Klein(1999)에서는 외부 성장기회와 내부 경력 닻의 관계 그리고 내부 경력 닻과 경력만족간의 관계에 상사의 지원이 아무런 영향을 주지 못하였다. 또한 해외주재원을 대상으로 연구한 박성민(2011)의 연구와 연구개발전문직을 대상으로 한 고현철(2004)의 연구에서도 상사의 지원이 경력몰입에 영향을 주지 못한 것으로 확인되었다. 이러한 연구의 차이는 이 연구가 다양한 직군을 대상으로 진행되어 IT전문가나 해외주재원을 대상으로 한 연구와는 달리 상사의 역할에 대한 인식차이가 반영되었을 것이라고 판단된다.

둘째, 개인특성은 경력몰입과 경력만족에 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 이러한 결과는 호텔 종업원을 대상으로 직업에 대한 존중감과 경력몰입을 연구한 김용철(2009)의 연구결과와는 다른 결과이다. 이는 자신의 조직기반의 자아존중감과 고용가능성을 높게 인지하더라도 현재 직무나 조직에 만족하지 않고 끊임없이 새로운 경력기회를 탐색하고 성취감을 추구하려는 성향으로 인해(Phillips & Bedeian, 1994) 동료들에 비해 성공했을지라도 심리적인 만족감을 채우기 힘들기 때문으로 유추해 볼 수 있다.

셋째, 개인특성은 직무적합성에 정(+)의 유의미한 영향을 미쳤다. 고용가능성과 자아존중감은 개인의 적극성을 유도하여 경력개발기회를 탐색하기 위한 조직 내 원활한 커뮤니케이션을 유도할 것이다(Bauer, et al., 2007; Korte, 2011). 조직 내 원활한 커뮤니케이션은 구성원간의 관계가 좋을수록 자연스러운 업무적인 의사소통으로 연결될 것이며, 이 과정은 개인과 직무의 적합성을 판단하는데 도움을 줄 것이다. 이 결과는 개인이 자신의 가치와 능력을 높이는 직무에서 전문성을 갖기 위해 현재 수행하는 직무를 중요시해야 한다는 장은주와 박경규(2004)의 연구결과와 경력개발지원과 고용가능성이 직무적합성에 영향을 주는 서경민(2010)의 연구와도 일치한다.

넷째, 직무적합성은 경력몰입에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 반면, 경력만족에는 아무런 영향을 미치지 않았다. 이를 통해 직무적합성을 향상시키는 활동이 경력만족보다는 경력몰입에 더 영향을 준다는 사실을 알 수 있었다. 이는 호텔 종업원을 대상으로 직무특성과 경력몰입을 연구한 김영화・전희원(2009)과 일치하며, 최우성(2005)의 연구와는 다른 결과를 보였다. 이는 경력만족이 직무특성, 조직특성, 개인특성 등 다양한 요인에 영향을 받는다는 Aryee와 Tan(1992)의 연구결과를 볼 때, 경력만족에 영향을 주는 변인과 영향력이 다양하기 때문으로 유추해볼 수 있다.

다섯째, 직무적합성의 매개효과를 알아본 결과 개인의 자아존중감과 고용가능성에 대한 인식은 직접적으로 경력몰입에 직접적이 영향을 주지 않지만, 직무적합성을 통해 경력몰입에 간접적인 영향을 주었다. 이러한 검증 결과는 조직이 개인의 경력몰입을 높이고자 할 때 개인특성보다는 직무적합성을 고려하여 부서배치, 직무순환, 승계계획 등에서 구체적인 운영이 필요하다는 시사점을 제공한다.

연구결과를 종합해보면 첫째, 자아존중감이나 고용가능성을 높게 인지하는 개인은 자신이 수행하는 직무와의 적합성에 높게 인지하고, 직무적합성이 높을수록 경력몰입을 높게 인식한다. 이는 조직의 구성원이 보유하고 있는 특성이 어떤 경로를 거쳐 경력몰입을 유도하는가에 대한 이해를 하는데 중요한 시사점을 준다. 개인은 일을 통해 자신을 드러내고자 하며 자신에게 적합한 직무를 수행하려는 욕구가 크다. 또한 개인은 직무에 필요한 자질을 갖추기 위해 끊임없이 사전에 필요한 정보를 탐색하거나 간접경험을 하여 이전에 습득한 것과 비교・종합하고 의미를 재구조화하여 현실화한다(Mezirow, 1991). 조직은 조직의 가치를 구성원들에게 전달하고 원활한 업무 수행을 유도하기 위해 OJT, 훈련, 피드백 등의 여러 가지 전략을 실행하지만, 이를 응용하는 것은 역시 개인의 몫이다(Ashforth & Saks, 1996; Chao et al., 1994). 최근 경력정체로 인하여 개인의 조직 내 수직 이동이 어려워짐에 따라(Hennequin, 2007) 조직은 직무순환, 다중경력경로와 신규직무할당 등의 제도를 도입하여 경력개발기회를 제공하고 있다. 하지만 대부분의 제도가 일부 핵심인력에 한정되어 있고 사내공모제도와 같이 전 구성원에게 정보가 공개되어있더라도 직무를 수행해 본 경험이 없는 사람은 자신과의 직무적합성을 판단

하기가 쉽지 않다. 조직은 내부인력배치 전략을 수립할 때, 필요로 하는 인력의 규모와 함께 해당 직무 수행에 필요한 자질과 역량을 상세히 제공해야 한다. 개인이 자발적으로 경력몰입을 할 수 있도록 직무공모제도나 사내게시판시 필요 인력과 함께 직무에 대한 상세한 정보를 제공하거나 개방적인 경력정보지원프로그램을 고려해볼 필요가 있다.

둘째, 경력과 관련된 태도는 개인이 일에 대한 경험을 통해 얻는 객관적이고 심리적인 결과의 축적물이다(Seibert & Kraimer, 2001). 상사의 지원과 성장기회는 경력몰입과 경력만족에 직접적인 영향을 주고 있다. 조직은 개인의 성장에 현재 운영하고 있는 조직지원전략이 영향을 미치고 있는가에 대해 재검토해봐야 할 것이다(Hackman & Oldham, 1974). 조직은 일반 구성원을 대상으로 임금이나 승진과 같은 가시적인 성과 이외에 동료들과의 관계에서 명성을 획득하고 인정받을 수 있는 업무 기회를 확대하고 개인별 직무설계를 지원해야 할 것이다. 또한 조직은 상사를 통한 경력개발 코칭, 개별화된 피드백 시스템, 육성 활동에 대한 평가센터운영, 직무순환제도, 희망직무제도 등과 같은 경력개발 지원제도를 운영하여 개인의 경력몰입과 경력만족을 도모할 필요가 있다.

이러한 결론 및 시사점에도 불구하고 이 연구는 다음과 같은 한계를 가지고 있다. 첫째, 연구의 편의를 고려하여 A기업만을 대상으로 서울지역에 국한된 표본만을 반영하였다는 점에서 연구의 일반화에 문제가 있을 수 있다. 향후 지역별, 산업별로 다양하고 풍부한 표본을 대상으로 추가적인 연구가 필요하다. 둘째, 경력몰입과 경력만족에 영향을 미칠 수 있는 보다 다양한 변수들의 고려가 필요하다. 성별, 경력전환 횟수, 근무기한 등과 같은 다양한 변수들을 추가적으로 검토하여 확인해 볼 필요가 있다. 셋째, 역척도 문항을 삽입하여 어느 정도 동일방법편이(common method bias)의 문제를 해결하고자 했으나 설문지 기법이 가지는 자기보고의 문제, 주관적 성향에 따른 오류가 발생할 가능성이 있다(박원우 외, 2007; Podsakoff et al., 2003). 후속 연구에서는 보다 다양한 자료수집 방법을 이용하여 이러한 제약점을 극복하기 위해 노력해야 할 것이다. 또한 이번 연구는 횡단연구로서 인과관계를 파악하는데 한계가 있기 때문에 개인특성과 조직특성이 경력몰입과 경력만족에 미치는 인과관계를 사실적으로 파악할 수 있는 종단연구가 필요하다.

참고문헌

고현철(2004). 연구개발 조직구성원의 이중몰입(Dual Commitment)에 관한 연구: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로. 박사학위논문. 연세대학교 대학원.

권두승(1996). 조직, 직무, 개인적 특성이 사회교육 담당자의 직무만족도와 조직헌신도에 미치는 영향. 사회교육학연구, 2(1). 217-243.

김상욱(2002). 공공부문과 민간부문의 직무몰입과 조직몰입: 사회복지직의 사례. 한국사회학, 36(5). 87-115.

김영화・전희원(2009). 호텔조상원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경의 도와의 관계 연구. 관광연구, 24(2). 65-86.

김용철(2009). 호텔종사원의 성장욕구, 직업존중감이 경력몰입과 고객지향성에 미치는 영향. 대한경영학회, 22(6). 3831-3849.

박경규・이기은(2004). 조직에 대한 직무배타성과 이직의도간의 관계. 경영학연구, 33(5). 1423-1440.

박성민(2011). 해외주재원 귀임교육이 귀임적응에 미치는 영향. 기업교육연구, 13(1), 75-98.

박원우・김미숙・정상명・허규만(2007). 동일방법편이(Common Method Bias)의 원인과 해결방안. 인사조직연구, 15(1). 89-133.

서경민(2010). 기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향. 박사학위논문. 고려대학교 대학원.

위영은・이희수(2010). 사회 연결망에서의 무형식학습 연구: A병원행정조직을 중심으로. 농업교육과 인적자원개발, 42(4). 149-173.

이기은(2000). 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향: 연구전문직 종사자를 대상으로. 박사학위논문. 서강대학교 대학원.

이기은・최순재・박경규(2001). 경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구. 인사・조직연구, 9(2). 177-214.

이만기(2009). 멘토역량과 조직몰입의 관계에서 멘토링 기능의 매개효과에 관한 연구. 직업능력개발연구, 11(1). 169-190.

이상진・이희수(2009). 개인의 경력닻이 경력몰입에 미치는 영향. 평생교육・HRD연구, 5(4). 1-27.

이영민・이수영(2008). 기업의 인적자원 환경이 재직자의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 기업교육연구, 10(2). 59-78.

이재규・조영대(1994). 직무적합성이 직무만족과 갈등관리방법에 미치는 영향. 경영학연구, 23(3). 313-338.

이학식・임지훈(2011). 구조방정식 모형분석과 AMOS 18.0/19.0. 집현재: 서울

장은주(2008). 개인특성 및 사회적 자본과 경력성공: 한·미 여성관리자 비교연구. 비서학논총, 17(2). 27-48.

장은주·박경규(2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. 인사·조직연구, 12(2). 77-104.

차종석(1999). R&D 인력을 위한 인적자원관리: 개인-조직 적합모형을 중심으로. 박사학위논문. 테크노경영대학원.

최무현(2006). 경력개발제도(CDP)와 공직구조 효율화 방안. 서울행정학회 학술대회 발표논문집, 2006(2). 227-255.

최우성(2005). 호텔 종사원에 있어 직무특성이 경력몰입과 조직구성원의 태도에 미치는 영향. 관광·레저연구, 17(3). 77-95.

최우성·조경희(2005). 호텔기업에 있어 경력특성과 경력몰입에 관계에 있어 고용형태와 근무환경의 조절효과. 관광연구저널, 19(2). 243-260.

탁진국(2007). 개인-직무 부합의 선행변인과 이직의도와의 관계: 신입사원을 중심으로. 한국심리학회지, 20(4). 459-473.

허명숙·천면중(2008). 조직구성원의 개인특성 및 과업특성과 직무만족과의 관계: 이타성과 지식공유의 매개적 역할. 대한경영학회지, 21(6). 2711-2749.

Allen, T. D., & Finkelstein, L. M.(2003). Beyond mentoring: Alternative sources and functions of developmental support. *The Career Development Quarterly*, *51*(4). 346-355.

Anderson, J. C., & Gerbing. D. W.(1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, *103*(3). 411-423.

Armstrong-Stassen, M., & Ursel, N. D.(2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(1). 201-220.

Arthur, M. B.(1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4). 295-306.

Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J.(1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive, 9*(4). 7-20.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M.(2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2). 177-202.

Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew. J.(1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior, 44*(1). 1-16.

Aryee, S., & Luk, V.(1996). Work and non-work influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior, 49*(1). 38-52.

Aryee, S., & Tan, K.(1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 40*(3). 288-305.

Ashforth, B. E., & Saks, A. M.(1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *The Academy of Management Journal, 39*(1). 149-178.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S.(2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*(3). 707-721.

Bauer, T. N., & Erdogan, B.(2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck(Ed), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*(pp. 51-64). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Baurch, Y.(1996). Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations. *Career Development International, 1*(1). 40-49.

Baugh, S. G., & Roberts, R. M.(1994). Professional and organizational commitment among engineers: Conflicting or complementing? *IEEE Transactions on Engineering Management, 41*(2). 108-114.

Bedeian, A. G., Kermery, E. R., & Pizzolatto, A. B.(1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior, 39*(3). 331-342.

Blau, G. J.(1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*(4). 277-288.

_____(1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior, 32*(3). 284-297.

_____(1989). Testing the generalizability of career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, 35*(1). 88-103.

Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J.(2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: Examining the role of person-organisation and person-job. *The International Journal of Human Resource Management, 22*(1). 138-162.

Breaugh, J. A.(1985). The measurement of work autonomy. *Human Relations, 38*(6). 551-570.

Cable, D. M., & Parsons, C. K.(2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology, 54*(1). 1-23.

Carson, K. D., & Bedeian, A. G.(1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior, 44*(3). 237-262.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D.(1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*(5). 730-743.

Cherniss, C.(1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human Relations, 44*(5). 415-419.

Civelli, F.(1998). Personal competencies, organizational competencies, and employability. *Industrial and Commercial Training, 30*(2). 48-52.

Colarelli, S. M., & Bishop, R. C.(1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Management, 15*(2). 158-176.

Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D.(1989). Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of Retailing, 65*(1). 80-106.

De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H.(2009). Job insecurity and employability in fix-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(2). 193-205.

DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B.(1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4). 307-324.

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E.(2008). Exploring four generations' beliefs about career is "satisfied" the new "successful"? *Journal of Managerial Psychology, 23*(8). 907-928.

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F.(2011). Calling and wok-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78*(2). 210-218.

Feldman, D. C., & Weitz, B. A.(1988). Career plateaus in the salesforce: Understanding and removing blockages to employee growth. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 8*(3). 23-32.

Fried, Y., & Ferris, G. R.(1987). The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology, 40*(2). 287-322.

Greenhaus, J. H.(1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*(3). 209-216.

_____(1973). A Factorial investigation of career salience. *Journal of Vocational Behavior, 3*(1). 95-98.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M.(1990). Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcomes. *The Academy of Management Journal, 33*(1). 64-86.

Gutierrez, A. P., Candela, L. L., & Carver, L.(2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty.

Journal of Advanced Nursing, Early View(Online Version). 1-14. DOI: 10.1111/j.1365-2648.2012.05990.x

Hackman, J. R., & Lawler, E. E.(1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph, 55*(3). 259-286.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Yale Univ. New Haven CT Dept. of Administrative Sciences. 1-88. http://handle.dtic.mil/100.2/AD779828(2011. 9. 8. download)

Hall, D. T.(1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance, 6*(1). 50-76.

Hennequin, E.(2007). What "career success" means to blue-collar workers. *Career Development International, 12*(6). 565-581.

Heslin, P. A.(2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior, 26*(2). 113-136.

Iverson, R. D.(1992). *Employee to intent to stay: An empirical test of a revision of the price and mueller model*. Unpublished doctoral dissertation. University of Iowa.

Jiang, J. J., & Klein, G.(1999). Supervisor support and career anchor impact on the entry-level IS professionals' career satisfaction. *Journal of Management Information Systems, 16*(3). 219-240.

_____(2000). Effects of downsizing policies on IS survivors' attitude and career management. *Information & Management, 38*(1). 35-45.

Johnson, C. D.(2001). *In search of traditional and contemporary career success: What's an african american male to do?* Unpublished doctoral dissertation. The University of Gerogia.

Judge, T. A., & Bertz, R. D.(1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management, 20*(1). 43-65.

Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D.(1994). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *CAHRS Working Paper Series*, 4-1-1994. 1-39.

Kalyal, H. J., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke, M.(2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy, 31*(3). 327-344.

Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Piccolo, R. F.(2008). Self-esteem and extrinsic career success: Test of a dynamic model. *Applied Psychology, 57*(2). 204-224.

Kim, Y. G., Kim, S., & Yoo, J. L.(2012). Travel agency employees' career commitment and

turn intention during the recent global economic crisis. *The Service Industries Journal, 32*(8). 1247-1264.

Korman, A. K.(1967). Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology, 51*(1). 65-67.

Korte, R.(2011). Learning how things work here: The socialization of newcomers in organizations. In R. F. Poell & W. Marianne (Eds.), *Supporting workplace learning: Toward evidence-based practice* (pp. 129-146). Springer Netherlands.

Kristof-Brwon, A., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C.(2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2). 281-342.

Kuijpers, M. A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J.(2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly, 55*(2). 168-178.

Lam, S. S. K., Ng, T. W. H., & Feldman, D. C.(2012). The relationship between external job mobility and salary attainment across career stages. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1). 129-136.

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.

Little, J. W., & Bartlett, L.(2002). Career and commitment in the context of comprehensive school reform. *Teachers and Training: theory and practice, 8*(3/4). 345-354.

London, M.(1983). Toward a theory of career motivation. *The Academy of Management Review, 8*(4). 620-630.

_____(1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66*(1). 55-69.

May, G. L.(2005). Incorporating a career planning lab into a managerial communications course. *Business Communication Quarterly, 68*(3). 345-357.

McDonald, K. S., & Hite, L. M.(2008). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review, 4*(4). 418-439.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C.(2005). The concept of employability. *Urban Studies, 42*(2). 197-219.

Mezirow, J.(1991). *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco: Jossey-Bass.

Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A.(1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior, 37*(3). 340-356.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C.(2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*(2). 367-408.

O'Reilly, C. A. III., Chatman, J., & Caldwell, D. F.(1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*(3). 487-516.

Orpen, C.(1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower, 15*(1). 27-37.

Otte, F., & Kahnweiler, W. M.(1995). Long-range career planning during turbulent times. *Business Horizons, 38*(1). 1-5.

Phillips, A. S., & Bedeian, A. G.(1994). Leader-follower exchange quality: The role of personal and interpersonal attributes. *Academy of Management Journal, 37*(4). 990-1001.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B.(1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal, 32*(3). 622-648.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P.(2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5). 879-903.

Riordan, C. M., Weatherly, E. W., Vandenberg, R. J., & Self, R. M.(2001). The effects of per-entry experiences and socialization tactics on newcomer attitudes and turnover. *Journal of Managerial Issues, 13*(2). 159-176.

Rhoades, L., & Eisenberger, R.(2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4). 698-714.

Seibert, S. E., & Kramier, M. L.(2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior, 58*(1). 1-21.

Sprogøe, J., & Rohde, N.(2009). Practicing induction: A generative dance between newcomers and organizations. *Learning Inquiry, 3*(1). 47-66.

Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J.(2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational Organizational Psychology, 84*(2). 315-326.

Starbuck, W. H.(1992). Learning by knowledge-intensive firms. *Journal of Management Studies, 29*(6). 713-740.

Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C.(2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior, 24*(3). 251-270.

Sturges, J., Conway, N., & Liefooghe, A.(2010). Organizational support, individual attributes, and the practice of career self-management behavior. *Group & Organization Management, 35*(1). 108-141.

Tharenou, P., & Harker, P.(1982). Organizational correlates of employee self-esteem. *Journal of Applied Psychology, 67*(6). 797-805.

Thompson, C. A., & Prottas, D. J.(2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4). 100-118.

Whitely, W. T., & Coetsier, P.(1993). The relationship of career mentoring to early career outcomes. *Organization Studies, 14*(3). 419-441.

Zhang, Y., Farth, J. L, & Wang, H.(2012). Organizational antecedents of employee perceived organizational support in china: A grounded investigation. *Research Management, 23*(2). 422-466.

논문접수 2012. 3. 31 / 수정 2012. 5. 13 / 게재확정 2012. 5. 29

- 천보영 : 중앙대학교 인적자원개발정책학과 박사과정을 수료하였으며, 현재는 LG전자에 재직하고 있음. 주요 관심분야는 인적자원개발, 조직사회화, 경력개발 등임.
- 이희수 : 중앙대학교에서 교육학 박사학위를 취득하였고, 한국교육개발원 연구위원을 거쳐 중앙대학교 글로벌 인적자원개발대학원장을 역임하였으며, 현재 동 대학교 교육학과 교수로 재직중임. 주요 관심분야는 평생교육정책, 인적자원개발, 사회교육사 등임.
- 박성민 : 중앙대학교에서 인적자원개발정책학 박사학위를 취득하였으며, 현재 배화여자대학교 비서행정과 조교수로 재직중임, 주요 관심분야는 경력개발, 조직개발, 글로벌 인적자원개발 등임.

Abstract

The Impact of Organizational and Personal Characteristics on the Person-Job Fit, Career Commitment and Career Satisfaction

Bo-Young Cheon (Chung-Ang University)
Hee-Su Lee (Chung-Ang University)
Sung-Min Park (Baewha Women's University)

The purpose of this study is to reveal the impact of organizational and personal characteristics on the person-job fit, career commitment and career satisfaction. This study will verify the relationship between organizational, personal characteristics and career-related variables. And that these relations would be mediated by person-job fit. The structural equation model of the study was tested by analyzing data from 232 employees. SPSS 15.0 and AMOS 7.0 were used to verify the research model.

The results proves the organizational characteristics had an effect on career-related variables. But personal characteristics had no statistically significant support to career commitment and career satisfaction. Secondly, organizational characteristics is positively related to person-job fit. Thirdly, person-job fit had an effect on career commitment but, had no statistically significant support to career satisfaction. Finally, person-job fit mediates the relation between personal characteristics and career commitment. In this study, implications to academicians and practitioners were discussed.

Key Word: personal characteristics,organizational characteristics, person-job fit, career commitment, career satisfaction