

경영정보학연구
제7권 1호
1997년 6월

한국 MIS요원의 주요 경력지향유형과 유형별 직무요소들의 가치 부여 차이에 관한 연구

이 재 범*, 김 경 규**, 김 익 균***

A Study on the Major Career Orientations of Korean MIS Personnel and the Differences in the Values of Job Factors between Career Orientations.

Matching individual career desire and career path is desirable for individual motivation and organizational effectiveness. Some studies reported that major career orientations of MIS personnel are technical and managerial orientation. Furthermore, dual ladder system is based on the same notion above. However, subsequent research conclusions of this issues have been contradictory.

Meanwhile, past studies on the work value of MIS personnel are mainly concentrated on the differences between MIS personnel and other occupations. To date, the study on the differences in the values of job factors between major career orientations is rare.

The purpose of this study is to find out major career orientation of Korean MIS personnel and the differences of values of job factors between major orientations.

The research result is two conclusions. First, major career orientations of Korean MIS personnel are technical and managerial orientation. Second, both group do not have different values about job property related factors, but managerial orientation group gives high values to the some organization related factors such as company policy, responsibility, authority, salary level and opportunity of promotion.

* 서강대학교 경영학과 교수

** 인하대 경상대학 경영학부 교수

*** 한국 생산성본부 경영컨설팅사업부 책임전문위원

I. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 정보기술의 빠른 발전과 기업 환경의 급격한 변화로 인하여 경영조직에서 MIS의 기능은 갈수록 중요하게 인식되고 있다. 이러한 환경 변화에 MIS조직이 대응하려면 기능의 수행 주체인 인적 자원에 관한 효과적인 관리가 필요하다. 인적 자원에 관한 문제는 항상 MIS의 성공요인의 하나로 인식되어 왔는데 개인의 경력 실현을 위한 적절한 기회를 만들어 주지 못하는 조직은 주요한 직무를 담당할 능숙한 종업원을 적절하게 공급할 수 없어 조직 측면에서 역기능을 초래하기도 한다[Ginzberg & Baroudi, 1988]. 따라서 인적 자원관리의 효과성 강화 방안으로서 경력체계 설정은 개인이 자신의 경력에 대한 설계와 예측이 가능하며 개인의 의욕 고취와 조직의 안정화에 기여할 수 있다[Rouse & Hartog, 1988] 그러나 MIS분야에서는 한국은 물론 미국에서도 MIS요원의 경력체계에 대한 관심은 저조하였으며[Kaiser, 1983 ; Rouse & Hartog, 1988], 특히 한국에서는 과거에 주로 단일경력체계를 운영하여 관리포스트 부족에 따른 이직, 전문기술 축적의 한계 등 많은 문제를 야기하였다. 한국에서도 정보화가 심화됨에 따라 대기업이나 정보기술 전문업체를 중심으로 적능자격제도나 이중경력체계(dual ladder system)을 운영하는 기업들의 수가 증가하고 있으나 아직도 많은 기업들이 단일경력체계의 틀에서 벗어나고 있지 못하고 있다[이 문종, 1993]. 이중경력체계를 실시하는 기업에서도 운영에 있어서 전문직 경로가 부족한 관리 포스트의 대체 수단으로 이용하거나 본인의 적성이나 의사보다 조직의 필요에 의해 경력경로가 선택되는 경우가 있으며, 경력경로에 따른 동기부여의 수단과 방법이 차별화되지 못하거나 권한의 제약, 또는 한국적 문화 특성으로 인하여 원래 의도하는 효과를 제대로 발휘하지 못하는 경우들이 있다. 또한 Garden[1990]은 충분한 조사기반이 없이 MIS요원에 대한 경력경로의 대안으로서 이중경력제도가 사용되고 있다는 비판을 하고 있다.

Schein[1990]은 조직에서 개인이 가진 경력지향(career orientation)유형에 적합한 보상을 제공함으로써 개인 욕구의 만족과 조직의 성과 향상을 도모할 수 있다고 주장하고 있다. 본 연구는 MIS분야에서 Schein이 제시한 경력지향유형과 동기부여 수단과의 관계를 알아보기 위한 것이다. 즉, MIS조직에서 경력지향유형과 경력경로 선택의 일치성을 통하여 개인의 경력욕구 만족을 도모하고, 지향유형별로 중요하게 생각하는 직무요소(job factor)들을 구분하여 동기부여의 효과성 강화를 위한 시사점을 제시하고자 한다.

따라서 본 연구는 다음 두 가지의 연구과제를 밝히고자 한다. 첫째, 한국 MIS 요원들의 주요한 경력지향유형은 무엇인가? 둘째, 주요 경력지향에 따라 중요하게 생각하는 직무요소들의 차이가 있는가?

II. 연구의 이론적 배경

본 연구의 개념적 틀을 정립하기 위해 먼저 기존 연구들을 바탕으로 본 연구의 이론적 배경을 설명하고자 한다. 따라서 MIS요원의 특성에 관한 기존 연구들을 살펴 보고, 연구에서 사용되는 변수인 경력지향, 직무가치 등에 관하여 이론적인 고찰을 하며 이를 통하여 본 연구의 가설을 추론한다.

MIS요원에게 현업 부서와 같은 단일 경력체계의 적용은 적절하지 않으며 주요 경력지향들에 따라 경력경로와 동기부여 수단이 형성되어야 한다는 연구의 목적 전개가 가능하려면 MIS요원들의 특성이 타 현업부서 요원들과 차이가 있어 다른 인적 자원관리가 필요하다는 점이 제시될 필요가 있다. Woodruff[1980]는 MIS요원들이 일반인과는 다른 개인적 특성을 가지고 있는지에 관하여 남성MIS요원과 일반인 남성간의 개성 차이를 분석하였는데 MIS요원은 일반인에 비해 장시간 일을 하거나 중도에 포기하지 않으려는 강한 인내력, 높은 목표를 성취하기 위한 성취욕구, 정보의 불명확이나 애매함을 싫어하는 인지 구조 등을 가

지고 있으나 위험에 대한 회피성향, 논쟁이나 공박 등 공격적인 성격, 타인과 관계를 유지하려는 사회성은 약한 것으로 나타났다. 또한 그는 대부분의 프로그래머는 인간관계에는 별 애착이 없으나 프로그램에는 애착을 가지는 경향이 있다고 하면서 요원들의 개성 차이를 고려하지 않고 획일적인 관리체계를 유지할 경우에 조직의 성과에 나쁜 영향을 줄 수 있다고 한다. Stocks[1995]는 MIS요원은 개인적인 성장에 큰 관심이 있으며 Chesebrough & Davis[1983]는 MIS요원은 조직보다 직무에 더 충실한 경향이 있다고 하여 조직에 대한 관심과 직무에 대한 관심의 차이가 있음을 주장하였다. Tanniru도 MIS요원은 조직에 대한 충성도가 매우 약하다고 하여 비슷한 견해를 밝히고 있다[Ginzberg & Baroudi, 1988].

Pettingell[1995]도 Ginzberg의 연구를 해석하여 MIS요원의 성장 욕구는 높으나 타인과의 직무 내적 또는 직무외적으로 친교를 유지하려는 사회성은 상당히 약하다고 하며 Bartol & Martin[1982] 역시 동일한 견해를 밝히고 있다. 한편 Caryle[1989]은 프로그래머는 기술적인 위치에 남기를 원하는 경우가 많으나 시스템분석가는 관리적인 지위로 이동을 선호한다고 하며 Chesebrough & Davis[1983] 역시 MIS요원의 주요 경력지향유형이 관리지향과 기술지향이라고 하여 MIS집단내에서도 선호하는 경력경로의 차이가 있다는 점을 제시하였다. Blank & Barratt[1988]은 시스템 분석가는 뛰어난 대인관계 기법과 조직 기능에 대한 이해가 필요하지만 현실은 이와 무관하다고 하여 개인의 역할과 적성의 불일치를 야기하는 경력체계의 문제를 지적하고 있다.

Pettingell[1995]은 낮은 사회성을 가진 MIS요원들이 초기에는 별 문제가 없으나 점차 사회적인 관계가 요구되는 직무에 당면할 때 갈등에 휩싸이게 된다고 하면서 MIS조직의 입장에서는 관리와 기술 모두를 겸비한 사람을 선발하려고 노력하기 보다는 처음부터 직무가 명확히 구분되는 것이 바람직하다고 하였다. 기존의 연구들을 종합하면 MIS요원은 전반적으로 일반인에 비해 강

한 성취와 성장욕구를 가지고 있으나 사회성이 약하며 조직보다는 직무에 더 충실한 경향이 있다. 그리고 MIS집단내에서도 경력욕구에 따라 선호하는 경력경로가 다르며 개인의 경력욕구와 경력경로의 일치가 특히 MIS조직에서 중요하여 일반 현업조직에서 주로 사용하는 단일 경력체계의 적용은 무리가 있음을 알 수 있다.

다음으로 본 연구의 중요한 연구변수인 경력지향(career orientation)을 살펴보면 다음과 같다. 경력은 직함이나 승진, 근무 조건의 개선이나 급여의 상승 등의 형태로 주어지는 직위의 진전단계로서의 경력인 외적 경력(external career)과 개인이 스스로의 경력에 있어서의 단계나 위치에 대해 가지는 개념인 내적 경력(internal career)으로 나눌 수 있다[Schein, 1987]. 내적 경력을 개념화하는 방법 중의 하나가 경력지향인데 경력지향은 개인의 경력경로를 제한하거나 인도하는 힘으로 작용하는 스스로 인지하는 욕구, 재능, 가치의 조합을 말한다. 이러한 개인의 경력지향은 매우 강력하여 자신이 인지한 것이 정확한가의 여부를 막론하고 개인의 미래 경력경로의 결정을 인도하거나 제한하는 힘으로 작용하기 때문에 어려운 선택 상황이 주어진다고 하더라도 포기하지 않으려고 하는 특성을 가지고 있다[Schein, 1975; Delong, 1982].

경력지향의 유형 분류는 주로 Schein과 Delong에 의해 주도적으로 이루어졌다. Schein은 초기의 연구에서 원래 5가지의 경력지향유형을 발견했으나 Delong의 후속연구를 통하여 8가지로 확장되었다.[Schein, 1975 ; Delong, 1982] Schein이 초기 연구에서 도출한 5가지의 경력계류는 안전(security/stability), 자율성(autonomy), 관리적 능력(managerial competence), 기술적/기능적 능력(technical/functional competence), 사업가적 창의성(entrepreneurial creativity)이며 Delong에 의해 추가된 3가지는 타인에 대한 봉사(service), 조직과 동일화(identity), 다양성(variety) 등이 있다. 그러나 Schein은 이를 다시 정리하여 초기의 5가지 경력지향유형외에 타인에 대한 봉사

(service), 도전(pure challenge), 생활(life style)의 3가지 지향유형을 추가하였으며 이러한 8가지의 지향유형을 판별할 수 있는 설문지(Career Orientation Inventory;COI)를 개발하였다[Schein, 1975, 1990 ; Delong, 1982].

Schein과 Delong 등에 의해 연구된 8가지의 경력지향유형은 각 지향유형별로 특성을 가지고 있다. 이러한 특성을 살펴봄으로서 본 연구의 변수인 경력지향유형의 특성 차이를 판단할 수 있을 것이다. 경력지향유형의 특성에 있어 본 연구에 중요한 경력지향은 기술지향유형과 관리지향유형이다. 이들 두 가지의 경력지향유형이 중요한 이유는 Chesebrough & Davis[1983]가 MIS요원에게 가장 우세한 경력지향유형은 관리지향유형과 기술지향유형이라고 주장하고 있으며 미국 ACM 회원을 대상으로 후속적인 연구를 한 Igbaria et al.[1991]의 연구 결과도 동일하기 때문이다. Allen & Katz[1986]는 기술과 관리 경력경로를 언급하면서 기술전문직 경력경로를 택하는 사람들은 그들의 전문적 명성을 선호하고 관리직 경력경로를 택하는 사람들은 조직의 문제를 선호한다고 하여 기술지향과 관리지향의 특성 차이를 제시하였다. 그리고 이중경력제도는 MIS요원의 주요 경력지향을 기술지향과 관리지향으로 상정하여 기술전문직 경로와 관리직 경로를 설정하고 있다[Ginzberg & Baroudi, 1988].

그러나 Baroudi[1988]는 Delong[1982]의 설문을 이용하여 조사한 결과 주요경력지향이 다양성과 봉사지향이며 기술지향은 가장 낮게 나타났다는 결과를 제시하고 있으며, Ginzberg & Baroudi[1992]도 4개 회사의 MIS요원을 대상으로 한 연구에서 도전지향과 안정지향이 가장 우세하게 나타났다고 밝히고 있다. 한편 안 중봉[1992]의 연구에서는 안정지향이 가장 우세하며, 도전, 서비스, 창조지향이 다음으로 우세한 지향유형으로 나타나고 있다. 그리고 Igbaria et al.,[1991]의 결과도 기술지향적인 집단인 미국 ACM회원을 대상으로 조사를 하였기 때문에 기업의 MIS 요원을 대변하기는 어렵다는 견해가 있다[안 중봉,

1982]. 따라서 한국 MIS요원의 주요 경력지향유형이 무엇인지에 대해서는 실증 자료를 통한 검증이 필요하다. Schein과 Delong의 연구 결과에 따라 기술지향유형과 관리지향유형의 특성상의 차이점을 구분하여 정리하면 다음과 같다.[Schein, 1990; Delong, 1982]

<표-1> 기술지향과 관리지향의 특성차이 요약

구분	기술지향
선호경력 경로	특정분야에 대한 전문화 및 전문가로서 성장을 선호
선호직무	흥미/성취감 등 직무의 본질적인 측면이 충족되는 직무
보상	자신의 능력이나 기능에 의한 보수를 선호, 조직 외의 동일한 일들은 집단과 보상수준 비교
인정/존경	자신의 일을 잘 아는 동료, 타 전문가의 인정을 중시
조직과의 관계	조직에 구속되는 것을 싫어하여 최대한의 자율성을 요구함

구분	관리지향
선호경력 경로	특정분야의 전문화보다는 다양한 분야의 전반적 지식 습득 및 제네럴리스트나 관리자로서의 성장을 선호
선호직무	직무의 본질적 측면 외에 조직에 공헌하고, 높은 책임과 권한을 가지며 통합적인 직무
보상	조직내의 타인과 보상수준을 비교
인정/존경	상사나 경영층의 인정이나 칭찬을 중시
조직과의 관계	조직인으로서 조직과 자신을 동일시함

위와 같은 특성의 차이를 보면 기술지향과 관리지향은 특성상 매우 대조적인데 선호하는 직무유형의 차이, 대인관계의 차이, 조직과의 관계

의 차이 등이 예상이 된다. 이러한 대조적인 차이점은 본 연구의 논리적인 기초가 되며 본 연구의 가설의 설정에 중요한 역할을 담당할 것이다.

한편 본 연구의 연구 변수중의 하나인 직무가치(work values)는 개인이 직장에서 직무와 관련하여 경험하는 직무에 관한 가치를 의미하는데 개인의 직무에 대한 가치 인식은 직무의 어떤 측면을 중요하게 인식하는가에 따라 동일한 직무에 대한 가치 부여가 개인마다 다를 수 있다. 즉, 기술 전문가가 되기를 원하는 사람은 담당 직무가 높은 금전적 보상을 준다고 하더라도 직무가 자신에게 기술적인 발전가능성을 주지 못하면 직무에 가치를 부여하지 않을 가능성이 많다. 직무요소들에 관한 기존 MIS분야의 관련연구들은 <표 - 2>에서 보는 바와 같이 다양하다.

력지향 관점에서 보면 현재 관리적 직무를 수행하고 있다고 하더라도 실제 개인이 원하는 내적인 경력지향은 관리지향이 아닐 수 있으므로 기존 연구와 같이 현재의 담당 직무를 중심으로 담당자들이 중요시하는 직무요소들을 비교하는 것은 경력지향유형을 중심으로 비교하는 것과 차이가 있을 수 있으며 경력지향을 중심으로 지향유형간 직무요소들의 중요도의 차이가 있는지에 관한 연구는 드물다.

본 연구는 이러한 점을 고려하여 경력지향유형들 사이에 중요하게 인식하는 직무요소들이 차이가 있을 것이라고 가정을 하였다.

즉, Schein[1990]에 의한 관리지향유형과 기술지향유형간 특성의 차이는 <표 - 1>에서 살펴본 바와 같이 선호하는 직무, 대인 관계, 조직과의

<표-2 > MIS분야의 직무가치 관련 연구의 요약

연구자	연구대상	주요 발견사항
Fit-enz[1977]	관리자, 프로그래머, 시스템분석가, 프로젝트 리더	Herzberg이론을 이용하여 직무요소의 중요도 차이를 분석한 결과 관리자는 책임을 가장 중시하나 시스템분석가와 프로그래머는 9번째로 중요하게 인식함
Bryant[Bartol & Martin, 1982]	공기관과 설비회사의 MIS요원	직무의 흥미, 급여, 사용자 만족, 상사의 만족 등을 중요하게 인식함
French et al. [Bartol&Martin, 1982]	시스템분석가, 시스템 엔지니어	Herzberg이론을 이용하여 분석한 결과 성취감, 책임, 직무자체 등은 만족요인이나 회사의 정책은 불만요인이며 승진, 성장가능성, 작업조건은 어느 요인으로도 분류되지 않음
Couger[1988]	관리자, 프로그래머, 시스템분석가, 프로젝트 리더	피젠츠의 연구결과와 비교에서 작업 자체, 급여 등 일부 요인의 순위변화가 있었음
Ferrat & Starke [1989]	MIS관리자, 기술자	관리자는 의미 있는 작업, 권위, 영향, 존경, 인정을 중시하고 기술자는 의미 있는 작업, 협조적 작업관계, 존경, 인정을 중요하게 인식함

기존 MIS연구들은 주로 관리자와 기술자 혹은 시스템분석자와 시스템 엔지니어 등 MIS부서 내의 현재 담당 직무에 의해 비교 집단을 나누어 Herzberg의 2요인이론에서 사용되는 직무요소들을 이용하여 각 집단이 중요시하는 직무요소의 차이를 비교 분석한 것이 대부분이다. 그러나 경

관계 등 여러 측면에서 차이가 있으며 각 직무요소들 역시 기존의 연구[Katz & Van Maanen, 1977 ; Schein, 1980 ; 신 유근, 1987]에서 직무, 대인관계 혹은 조직과 관련된 성격을 추론할 수 있으므로 양 지향유형 사이에 각 직무요소들에 관하여 인식하는 가치의 차이가 있을 것이라는

점에 주목하였다.

비교의 대상이 되는 직무요소들은 주로 Schein 이 구분한 관리지향 유형과 기술지향 유형의 특성 차이와 관련되는 요소들을 도출하였다. 이 요소들은 Schein의 지향 유형간 특성 차이 설명에 따라 우선 직무 자체와 관련이 있는지, 대인관계 또는 조직과 관련이 있는지를 추론할 수 있으며 Katz & Van Maanen[1977] 및 Herzberg의 연구 [한 덕웅, 1990]에서도 유사한 추론이 가능하다. Katz와 Van Maanen은 각 직무요소들을 분석하여 본질적 또는 내재적 차원과 외재적 차원의 관점에서 집단화하였다. 그들이 구분한 첫째 집단은 직무자체의 속성(job properties)적 특성을 가진 직무 요소들로서 성취감, 도전성, 책임, 다양성, 창의성 등이 포함되며, 두번째 집단은 상호작용적 환경(interaction context)특성을 가진 요소들로서 동료와의 관계, 인정, 상사의 우호적인 태도, 상사의 감독 등이 해당되며, 세번째 집단은 조직정책(organizational policies)적 특성을 가진 요소들로서 회사의 정책, 급여, 승진, 작업조건 등이 이에 속한다. 한편, Herzberg는 직무와 관련된 요인들을 분류하면서 Katz, Schein과 마찬가지로 성취감, 책임감, 성장과 발전, 일 자체 등은 직무내용(job contents)에 속하며 회사의 정책, 감독, 개인 상호간의 관계, 임금, 작업조건 등은 직무환경(job context)에 속한다고 보고 있다[신 유근, 1987]. 위와 같은 논의를 종합하여 본 연구에서는 각 직무요소들이 과연 Schein의 경력지향 유형별 특성에 따라 중요도의 차이를 보일 것인지 여부를 가설의 설정에 이용하고자 한다.

Ⅲ. 가설의 설정

3.1. 가설의 설정

MIS요원 개인의 입장에서는 개인의 경력지향유형에 따라 가치를 두는 직무요소들이 달라 MIS요원 전체를 동질적인 집단으로 인식하여 시행하는 획일적인 동기부여방법은 효과가 미약할 가능성이 있다. 즉 전문화를 통하여 특정분야의 전문

가가 되기 원하는 요원과 관리자로 성장하여 조직의 운영과 기획에 전념하기를 원하는 요원간에는 중요하게 생각하는 직무요소의 차이가 있을 수 있다. 따라서 한국의 MIS요원의 주요한 경력지향유형과 지향유형별로 중요하게 생각하는 직무요소가 무엇인지를 알 수 있다면 요원의 관리에 있어서 각 지향유형에 적합한 경력 경로의 제공 및 동기부여의 방법의 세분화가 가능할 것이다. 이러한 관점에서 본 연구에서는 기존연구의 취약점을 보완하여 MIS요원의 주요경력지향유형이 무엇인지와 주요 경력지향유형과 직무요소들과의 관계를 분석하여 MIS요원의 직무만족 및 조직 유효성 향상에 도움이 되는 시사점을 제시하고자 한다.

1) MIS요원의 주요경력지향

우선 본 연구에서는 Schein의 8가지 경력지향유형을 기반으로 한국 MIS요원의 주요경력지향이 무엇인지에 관하여 관심을 가지고 MIS요원의 주요경력지향에 관한 가설을 설정하였다. 가설1)에서 MIS요원의 주요경력지향이 기술 및 관리지향일 것이라고 추론을 하는 이유는 앞에서 설명한 바와 같이 여러 연구[Chesbrough & Davis, 1983; Igarria et al., 1990]에서 이러한 점을 시사하고 있으며 MIS요원의 특성 차이에서도 추론이 가능하기 때문이다. 그리고 최근에 여러 대기업과 SI업체들이 시행하는 이중경력제도(dual ladder system) 역시 주요 경력지향을 기술지향과 관리지향으로 전제를 하고 있으므로 이러한 전제가 옳은 것인가에 대한 검증도 필요하다.

가설 1) 기술 및 관리지향유형이 자율, 안전사업가, 봉사, 도전, 생활지향유형보다 MIS요원에게 우세한 주요경력지향유형일 것이다.

2) MIS요원의 경력지향과 중요시하는 직무요소와의 관계 Schein의 경력지향유형별 특성 구분에 의하면 기술지향집

단은 특정직무에 몰입하기를 좋아하고 직무의 본질적 내용을 중요시하며 전문가가 아닌 일반관리자로서의 성장에는 별 가치를 두지 않는다. 그리고 관리적인 직무는 본질적으로 흥미가 있거나 바람직하지 않다고 여긴다. 관리지향집단은 기술지향집단과는 달리 특정 직무의 전문가로 성장하는 것을 싫어하며 높은 책임, 다양성, 통합적인 성격을 가진 직무를 선호하는 특성이 있다.

위와 같이 양 집단간 특성의 차이가 있다면 기술지향유형을 가진 MIS요원과 관리지향유형을 가진 MIS요원들이 각 직무 요소들에 대해 부여하는 중요도가 동일한지에 대한 관심을 갖게 된다.

경력지향유형의 특성이나 타 연구의 결과를 고려하여 직무에 있어서 양 집단이 선호하는 요인을 살펴보면, MIS요원 중 기술지향집단은 직무의 본질적 측면인 흥미, 성취감, 발전가능성 등의 요소들을 중요하게 생각하지만 높은 책임, 복잡한 대인관계가 수반되는 관리적인 직무에는 흥미를 느끼지 못하며, 사회성이 약하여 대인 관계에 적극적이지 못하고, 불명확한 문제의 기피, 공격성의 부족, 조직보다 직무에 더 충실한 경향 등이 있다는 점등을 고려할 때 직무 자체의 속성을 가진 요소들에 대해서는 높은 가치를 가지고 있지만 대인 관계나 조직 정책적인 성격이 강한 직무요소들에 대한 가치는 상대적으로 덜 가질 것이라고 추론할 수 있다.

한편, 관리지향집단은 성취감, 타인의 인정, 흥미 등 직무 자체의 속성적 특성을 가진 요소들에 대한 가치를 기술지향집단과 마찬가지로 중요하게 인식하지만 관리지향집단의 특성이 책임과 타인과의 상호작용이 수반되는 통합적인 직무를 선호하며, 조직인으로서 조직 내에서 성장하려는 욕구가 주요한 동기와 가치로 작용하므로 대인 관계에 강하며 조직의 정책과 관련이 있는 직무

요소들에 대해서는 기술지향유형보다 높은 가치를 부여할 것이라고 기대된다. 따라서 소가설의 설정에 있어서 관리지향과 기술지향유형 모두가 중요하게 생각하는 직무요소인 직무의 흥미와 발전가능성(소가설 2-1), 성취감(소가설 2-2), 타인의 인정(소가설 2-3)은 양 집단간 차이가 없다는 가설을 설정하였다. 지향유형의 특성에 있어서 관리지향유형이 강한 가치를 두는 권한(소가설 2-4), 책임(소가설 2-5)은 관리지향집단이 기술지향집단보다 더 강한 가치를 가질 것이라는 가설을 설정하였다. 대인 관계와 관련된 성격을 가지는 직무요소들인 동료와의 관계(소가설 2-6), 상사의 기술적 감독(소가설 2-7), 상사의 태도(소가설 2-8)는 기술지향유형이 대인관계가 약하고 대인접촉을 별로 좋아하지 않으며, 자신의 일에 대한 타인의 간섭을 싫어하는 기술적 자부심이 강한 집단이지만 관리지향유형은 상사, 동료 등 대인관계에 강한 의미를 부여하는 특성을 가지고 있으므로 관리지향집단이 더 높은 가치를 부여할 것이라는 가설을 설정하였다. 한편 조직의 정책과 관련이 많은 직무의 안정성(소가설 2-9), 회사의 정책(소가설 2-10), 급여 수준(소가설 2-11), 승진(소가설 2-12), 작업조건(소가설 2-13) 역시 조직 정책 및 조직과 밀접한 유대감을 가지며 관심이 많은 관리지향유형의 특성과 더 관련이 많으므로 관리지향집단이 기술지향집단보다 더 높은 가치를 부여할 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 2) 경력지향유형에 따라 각 직무요소에 대해 부여하는 중요도는 차이가 있을 것이다.

소가설 2-1) 직무의 흥미와 발전가능성에 대해 부여하는 중요도는 기술지향 집단과 관리지향집단의 차이가 없을 것이다.

소가설 2-2) 직무의 성취감에 대해 부여하는 중요도는 기술지향집단과 관리지향집단의 차이가 없을 것이다.

소가설 2-3) 타인의 인정에 대해 부여하는 중요도는 기술지향집단과 관리지향집단의

차이가 없을 것이다.

소가설 2-4) 직무가 주는 권한에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다

소가설 2-5) 직무가 수반하는 책임에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-6) 동료와의 관계에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-7) 상사의 기술적 감독에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-8) 상사의 태도에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-9) 직무의 안정성에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-10) 회사의 정책 및 방침에 대하여 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-11) 급여수준에 대하여 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-12) 승진기회에 대하여 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

소가설 2-13) 물리적 작업조건에 대해 부여하는 중요도는 관리지향집단이 기술지향집단보다 중요도를 더 높게 인식할 것이다.

IV. 조사설계

4.1 연구변수의 조작적 정의

4.1.1 경력지향

경력지향은 개인의 경력경로를 결정하는 개인이 인지하는 욕구와 가치의 조합을 의미한다. 경력지향의 측정을 위한 도구는 초기에 Schein [1975]이 설문형식을 만들었으나 그후에 Delong [1982]이 보완하였으며 최종적으로는 Schein [1990]이 개정된 설문지(career orientation inventory ; COI)를 개발하였다. 이 설문지는 기술, 관리, 안전, 자율, 사업가, 봉사, 도전, 생활지향 등 8가지 경력지향유형에 대해 각각 5문항씩 40개 문항으로 구성이 되어 있으며 각 문항별로 “전혀 안그렇다(1점)”에서 “항상 그렇다(6점)”의 6점 척도로 되어 있다. Schein은 경력지향을 구분하는데 개인의 지향유형이 한 가지로만 나타나지 않는 경우가 있으므로 경력지향 유형간의 구분을 분명하게 하기 위하여 41번째 문항은 응답자가 최고점을 준 문항 중에서 가장 중요하다고 생각하는 3개의 문항을 선택하도록 하고 각각 4점씩 점수를 추가하여 우세한 경력지향유형과 타 유형간의 구별을 분명하게 하도록 설문지를 구성하였다. 따라서 점수의 계산은 지향유형별 5개 문항의 점수를 합한 후 문항수인 5로 나누어 가장 점수가 높은 지향유형이 개인의 주요경력지향유형으로 판별하도록 하고 있다.

이러한 측정 방법과 도구는 Igarria et al.[1990], Allen & Katz[1986]의 연구 등에서도 사용되고 있다. 본 연구에서 Schein이 사용한 방법과 동일하게 각 응답자별로 각 지향유형 측정 항목의 점수를 비교하여 가장 높은 점수를 받은 경력지향유형을 응답자의 주요경력지향유형으로 판단하고자 한다.

4.1.2 직무가치

직무가치는 개인이 직장에서 직무와 관련하여 경험하는 직무에 대해 가지는 가치를 의미한다. 직무는 여러 요소들로 구성이 되어 있으며 개인에 따라 직무의 여러 요소들에 부여하는 가치는

다르다. 따라서 본 연구에서는 경력지향유형에 따라 직무의 구성요소들 중에서 가치를 높게 부여하는 직무요소와 상대적으로 덜 부여하는 직무요소들이 있을 것이라고 기대된다. 따라서 Schein[1990]이 제시하는 관리지향과 기술지향유형의 특성 차이와 관련된 직무요소들을 중심으로 도출하였다. 직무요소는 총 13개로서 직무의 흥미/발전가능성, 성취감, 타인의 인정과 존경, 직무상권한, 책임, 회사의 정책과 방침, 급여 수준, 물리적 작업 조건, 승진 기회, 동료와의 관계, 상사의 기술적 감독, 상사의 태도 등이 이에 속한다. 각 직무요소의 측정은 13개의 요소에 대해 하나씩 문항을 구성하며 “전혀 중요하지 않다(1점)”에서 “가장 중요하다(7점)”의 7점 척도로 구성이 되어 있다.

4.2 조사의 설계 및 측정도구

4.2.1 측정도구의 설계

본 연구에 사용되는 설문문항은 경력지향측정을 위하여 Schein의 COI(Career Orientation Inventory) 설문지를 이용하였으며 직무요소들의 중요도 측정을 위해 개별 요소들에 대하여 각 요소별로 응답자가 부여하는 중요도를 7점 척도로 측정하도록 하였다. 이들 측정도구들은 대부분 기존의 연구에서 사용이 되었고 검증이 된 내용이지만 번역상의 오류, 변수간 관계 설정의 적절성 여부, 또는 한국의 실정에 맞지 않는 부분이 있을 수 있으므로 설문지의 항목 및 구성에 대한 평가를 받기 위해 MIS전문가 및 기업의 실무자를 대상으로 설문 조사와 면담을 실시하였으며 평가 결과에 따라 문항의 일부를 수정하였다. 한편, 하나의 변수가 다른 변수와 어느 정도 밀접한 관련성을 가지고 변화하는가를 알아보기 위해 상관관계분석을 실시하였다.

4.2.2 조사의 방법 및 대상

본 연구의 가설 검증을 위한 자료의 모집은 우편설문지법 및 개인적 자기 기술법을 병행하여

실시하였다. 조사대상은 업종과 무관하게 국내 공사기업체의 MIS요원을 대상으로 하였으며 MIS요원의 성별, 연령, 직위 등의 제한을 두지 않았다. 그러나 직접 MIS업무를 수행하지 않는 영업담당자 등은 제외하였고 개인의 경력에 대한 욕구와 가치가 제대로 형성되지 않은 신입사원 및 1년 이하의 직원, 행정보조 여직원 등은 조사에서 배제하도록 하여 경력자를 대상으로 조사하였다. 설문조사에 참여한 업체는 총 43개 업체이며 금융/보험/증권업종이 14개, 정보서비스업종이 6개이며 나머지 업종은 각각 1-2개씩 대상에 포함이 되어 있다. 응답지는 총 605부를 배포하여 415부를 회수하여 회수율은 68.3%이며 분석에 투입된 유효응답설문지는 397부이다.

설문응답자의 인구통계학적 분포를 살펴보면 직위별 분포에서 사원이 전체 유효응답자의 53.9%를 차지하여 가장 비율이 높으며 대리가 29.0%, 과장이 14.4%를 점유하고 있다. 연령별 분포에서는 30 - 39세 계층이 51.4%로서 가장 비율이 높으며 29세 이하가 37.8%를 차지하고 있다. 근속기간별 분포에서는 1 - 3년 미만이 31.0%, 3 - 5년 미만이 전체의 28.5%, 5 - 10년 미만이 27.2%로서 주로 20대와 30대가 응답자의 대부분을 차지하고 있다. 전공별 분포를 살펴보면 전산학을 포함한 공학계가 53.7%, 사회과학계가 20.7%, 자연계가 15.1%, 인문계가 5.3%로서 이공계통의 전공자가 상대적으로 많다.

4.2.3 조사의 분석방법

조사의 분석에는 SPSS PC+ package를 이용하여 측정도구의 타당성의 검증을 위해 요인분석을 실시하였으며 신뢰성의 검증을 위해 Cronbach's Alpha 계수의 값을 평가하였다. 가설의 검증을 위해서는 T-검증, 상관관계 분석, 빈도 분석 등을 이용하였다.

4.3 측정도구의 타당성과 신뢰성 평가

4.3.1 타당성 평가

본 연구에서는 구성개념타당성의 평가를 위해 요인분석을 이용하였다. 요인분석의 대상은 경력지향유형의 판단을 위한 40문항이며 나머지 직무요소의 중요도를 판단하기 위한 13개 문항들은 하나의 문항이 하나의 측정 개념을 나타내므로 요인분석에서 제외시켰다.

(1) 경력지향유형 측정문항의 요인분석

경력지향을 판단하는 40개의 문항에 대해 요인분석을 실시하였다. 요인분석의 결과는 < 표 - 3 > 과 같다. 요인의 추출은 요인이 설명해주는 분산의 양을 의미하는 아이겐값을 기준으로 하여 아이겐값이 1.0 이상인 요인만 추출하도록하며 베리맥스(varimax)방법을 채택하였다.

< 표 - 3 > 경력지향변수의 회전후 요인행렬

	관리 F1	도전 F2	안전 F3	봉사 F4	생활 F5	자율 F6	기술 F7	사업 F8	F9
C26	.78	-.00	-.00	-.02	-.05	-.09	-.13	.00	.05
C18	.77	.07	.16	.00	-.12	-.04	-.05	.01	.03
C2	.75	.19	-.03	.05	.06	.04	-.05	.09	-.12
C34	.71	.00	.07	.01	-.11	.05	.02	.10	.29
C10	.70	.26	-.05	.07	-.09	-.02	-.10	-.00	-.19
C23	.11	.73	-.04	.20	.05	.02	.11	.02	.11
C15	.21	.65	-.03	.12	-.05	.275	.12	-.11	.09
C31	.06	.62	-.07	.27	-.03	.003	-.00	.13	.03
C7	.22	.58	-.17	.14	-.11	.131	.12	.07	.01
C21	-.00	.49	.17	-.05	.00	.23	.09	.30	-.09
C29	.00	.48	.11	.13	.09	.21	.09	.36	-.20
C4	.06	-.02	.71	.03	-.02	-.00	.01	.06	-.19
C36	-.08	.00	.71	.16	.30	.03	.01	-.05	-.01
C20	-.08	-.08	.69	.05	.28	.01	-.02	-.03	-.05
C28	.19	.05	.65	.07	.15	-.05	.03	-.08	.10
C12	.01	-.05	.64	-.00	.13	.05	.04	.18	.20
C30	.00	.18	.18	.77	.09	.12	.05	.06	-.09
C14	-.01	.27	.07	.72	.01	.12	-.02	-.03	-.04
C6	.11	.118	.00	.70	-.00	.11	.15	.14	.05
C38	.09	.02	.11	.59	-.02	.11	.13	.16	.45
C22	-.11	.255	.01	.58	.31	.03	.20	-.01	.12
C24	-.01	.00	.18	.11	.71	-.01	.14	.02	-.27
C16	-.12	.04	.13	.10	.71	.08	.05	-.03	-.28
C40	.02	-.06	.24	-.00	.65	.15	-.03	.03	.14
C32	-.22	.06	.06	.02	.62	.07	.05	.10	.23
C8	.00	-.13	.26	.01	.58	.09	-.16	.11	.18
C19	-.00	.08	.05	.12	.01	.75	.20	.03	.06
C11	.09	.23	.09	.15	.01	.65	.14	.08	-.23
C27	.00	.086	-.09	.07	.15	.64	.09	.21	.21
C3	-.15	.15	-.07	.07	.15	.60	.20	.09	-.21
C35	-.10	.103	.08	.10	.14	.58	.05	.13	.39
C1	.12	.02	-.11	.10	.07	.18	.71	-.01	-.18
C9	-.11	.18	.02	.18	-.02	.19	.67	.01	-.03
C25	-.18	.08	.07	.01	.02	.14	.65	.08	.27
C17	-.45	.14	.15	.03	-.02	.07	.60	.04	.10
C33	-.15	.47	.02	.11	.04	.16	.51	-.04	.13
C5	.07	.03	-.03	.12	.00	.07	.05	.79	.08
C13	.07	.03	-.00	.00	.12	.12	.06	.77	.14
C37	.00	.15	.06	.07	.10	.10	-.08	.75	-.09
C39	.07	.48	-.05	.16	.02	.01	.13	.06	.58
아이겐값	6.72	4.32	3.46	2.17	1.69	1.62	1.39	1.30	1.07
설명비	16.8	10.8	8.7	5.4	4.2	4.1	3.5	3.3	2.7
	16.8	27.6	36.3	41.7	46	50	53.5	56.8	59.5

일반적으로 요인분석시 커뮤니티(commu-nality)가 0.4 이하인 변수는 요인에서 차지하는 중요도가 낮아서 분석에서 탈락시키는 것이 바람직한데 경력지향유형에 관한 40개의 문항을 요인분석을 한 결과 커뮤니티가 0.4 이하인 변수는 하나도 없었다. 요인분석의 결과 아이겐값이 1.0 이상인 9개의 요인이 추출되어 원래 의도한 8개의 요인보다 하나가 더 많다.

요인회전후의 요인적재량을 <표 - 3>에서 살펴 보면 각 항목들이 특정의 요인에는 높게 적재되고 나머지 요인들에는 낮게 적재되어 있어 요인간의 구분이 명확하다. 각 요인에 속하는 문항들의 적재량을 살펴 보면 요인 1(관리지향)에 5개의 문항이 0.78에서 0.70, 요인 2(도전지향)에 6개의 문항이 0.73에서 0.48, 요인 3(안전지향)에는 5개의 문항이 0.71에서 0.64, 요인 4(봉사지향)에는 5개의 문항이 0.77에서 0.58, 요인 5(생활지향)에는 5개의 문항이 0.71에서 0.58, 요인 6(자율지향)에는 5개의 문항이 0.75에서 0.58, 요인 7(기술지향)에는 5개의 문항이 0.71에서 0.51, 요인 8(사업가지향)에는 3개의 문항이 0.79에서 0.75, 요인 9에는 1개의 문항이 속하며 적재량이 0.58으로 나타나 있다. 각 요인에 적재된 항목들의 요인적재량은 보통 절대값이 0.3 이상이면 적재량의 유의성이 있고 보수적인 기준으로 0.4를 잡으며 0.5 이상이면 매우 높은 적재량이라고 보고 있다. 이러한 기준에서 볼 때 <표 - 3>의 요인적재량은 높은 편이며 40개의 문항에서 어느 요인에도 속하지 않는 문항은 하나도 없다. Schein이 개발한 설문지는 8개의 요인에 각각 5개의 문항이 속하도록 설계되어 있으나 실제 분석결과 다음의 <표 - 4>와 같이 각 문항들이 각 경력지향변수에 적재되었다. 요인분석의 결과 충분산에 대해 59.5 %를 설명하고 있다.

본 연구의 요인분석의 결과를 Schein의 설문 지구성과 비교하여 사업지향유형에는 분석의 결과에 따라 3개의 문항만 포함을 시켰으나, 도전

지향유형에 속하는 21, 29번 문항은 원래 도전지향유형을 측정하기 위한 것이 아니므로 이들 2개의 문항을 제외하여 4개의 문항으로 한정하였으며 39번 문항이 적재된 9번 요인은 별다른 의미가 없으므로 제외시켰다.

< 표 - 4 > 설문 원본의 지향유형별 측정문항과 요인 분석후 지향유형별 측정 문항의 비교

지향유형	원 소속문항
기술지향	1,9,17,25,33번
관리지향	2,10,18,26,34번
자율지향	3,11,19,27,35번
안전지향	4,12,20,28,36번
사업지향	5,13,21,29,37번
봉사지향	6,14,22,30,38번
도전지향	7,15,23,31,39번
생활지향	8,16,24,32,40번
제9요인	

실재 적재문항	차이
1,9,17,25,33번	차이없음
2,10,18,26,34번	차이없음
3,11,19,27,35번	차이없음
4,12,20,28,36번	차이없음
5,13,37번	21,29번 탈락
6,14,22,30,38번	차이없음
7,15,23,31,21,29번	21,29번 추가,39번탈락
8,16,24,32,40번	차이없음
39번	39번 추가

4.3.2 신뢰성 평가

본 연구에서 사용된 측정항목의 신뢰성 검증을 위해서는 내부일치성을 측정 하는 Cronbach's alpha계수를 사용한다. 신뢰성 평가의 결과는 <표 - 5 >에 요약이 되어 있다.

< 표 - 5 > 측정도구의 신뢰성 평가 결과

측정변수	측정항목	Cronbach's Alpha
경력지향유형	c1 - c40	.8282
직무요소별 중요도	p1 - p13	.8000

측정도구의 Cronbach's alpha 값이 대체로 0.8 이상을 나타내고 있으므로 사용하는 측정도구의 신뢰성이 상당히 높아 본 연구의 측정도구는 신뢰할 만 하다.

V. 가설의 검증

5.1 가설 1의 검증

가설1)에서는 기술 및 관리지향유형이 자율, 안전사업가, 봉사, 도전, 생활지향유형보다 MIS요원에게 우세한 경력지향유형일 것이라는 가설을 설정하였다. 앞의 MIS요원의 특성에서 언급한 것처럼 여러 학자들은 MIS요원의 주요경력지향이 관리지향과 기술지향이라고 주장하고 있으며 자기 직무에 대한 태도의 차이가 있다고 한다. 이러한 주장이 사실이라면 MIS요원의 특성에 따라 각 경력지향유형에 따라 직무요소들에 부여하는 가치의 차이가 있을 것이라는 후속적인 추론도 가능할 것이다. Schein의 COI설문지에 의한 경력지향형 측정결과는 아래의 < 표 - 6 > 과 같다.

< 표 - 6 >에서 보면 8가지 경력지향유형 가운데 가장 많은 빈도를 나타내는 유형은 기술지향유형으로 전체 모집단의 31.5%를 점유하고 있으며 다음으로 관리지향유형이 전체의 18.1%로서 두 가지의 지향유형을 합하면 거의 전체 모집단의 50%에 가깝다.

기술 및 관리지향유형의 빈도와 타 유형의 빈도들과의 차이가 과연 통계적으로 유의한 것인지를 알아보기 위하여 카이스퀘어 테스트(Chisquare Test)를 실시하였는데 $P < .001$ 수준에서 유의한 차이가 검증되었다.(Chisquare값 = 193.429, $P < .001$) 따라서 MIS요원의 경력지향에서 가장 우세한 유형이 기술지향과 관리지향이라는 가설은 채택이 된다.

그리고 각 지향유형간 관계에서 기술지향유형과 관리지향유형의 측정점수간에는 $P = .000$ 의 수준에서 -.3015의 역의 상관관계를 가지고 있어 상호간 구분이 분명한 특징을 가지고 있다.

< 표 - 6 > 경력지향유형별 분포

CLASS	지향유형	빈도(명)	점유율(%)
1	기술지향	125	31.5
2	관리지향	72	18.1
3	자율지향	23	5.8
4	안전지향	16	4.0
5	사업가지향	41	10.3
6	봉사지향	18	4.5
7	도전지향	44	11.1
8	생활지향	58	14.6
계		397	100

5.2 가설 2의 검증

가설 2)에서는 기술지향유형과 관리지향유형의 특성에 따라 각 직무요소에 부여하는 가치의 차이가 있을 것이라는 가설을 설정하였다. 이 가설은 내용상 13개의 소가설로 구분하였으며 가설의 검증도 각 직무요소별로 양 지향유형간 차이가 있는지의 여부를 검증하였다.

관리, 기술지향집단 사이에 각 직무요소의 차이 여부를 검증하기 위해 t-test를 이용하여 분석한 결과는 < 표 - 6 >과 같다. 표본수가 대상 수보다 작은 이유는 일부 설문에서 직무가치에 대한 응답이 누락되어 분석대상에서 제외되었기 때문이다.

분석의 결과 직무가 주는 흥미와 발전가능성(소가설 2-1), 성취감(소가설 2-2), 타인의 인정과 존경(소가설 2-3)은 양 집단간 부여하는 중요도의 차이가 없어서 양 집단간 중요도의 차이가 없을 것이라는 가설은 채택이 된다. 권한(소가설 2-4), 책임(소가설 2-5), 회사의 정책과 방침(소가설 2-10), 급여수준(소가설 2-11), 승진기회(소가설 2-12)는 관리지향집단이 기술지향집단보다 더 높은 중요도를 부여하고 있어 관리지향집단이 기술지향집단보다 더 중요하게 인식할 것이라는 가설은 채택이 된다. 한편, 동료와의 관계(소가설 2-6), 상사의 기술적 감독(소가설 2-7), 상사의 태도(소가설 2-8), 직무의 안정성(소가설 2-9), 물리적 작업조건(소가설 2-13)은 관리지향집단이 기술지향집단보

다 더 높은 가치를 부여할 것이라고 가설을 설정하였으나 분석의 결과 양 집단간 차이가 없어서 가설은 기각된다.

성취감, 타인의 인정과 존경 등 직무의 본질적인 측면에 가치를 두는 점에서는 차이가 없어 동기 부여를 위해서는 직무의 내용이 충실해야 함을

< 표 - 7 > 직무요소별 집단간 중요도 차이 분석결과

소가설	직무 요소	지향유형	표본수	중요도평균	표준편차	유의수준
2-1	흥미/발전 가능성	기술	121	5.6033	1.301	.986
		관리	70	5.600	1.122	
2-2	성취감	기술	108	5.4815	1.322	.610
		관리	65	5.5846	1.223	
2-3	타인의 인정/존경	기술	121	4.9256	1.205	.399
		관리	70	5.0714	1.040	
2-4	권한	기술	121	4.6529	1.123	.002*
		관리	70	5.1857	1.195	
2-5	책임	기술	121	4.7603	1.133	.046**
		관리	70	5.1143	1.234	
2-6	동료와의 관계	기술	121	5.0083	1.165	.833
		관리	70	4.9714	1.154	
2-7	상사의 기술적 감독	기술	121	4.5868	1.222	.419
		관리	70	4.4429	1.112	
2-8	상사의 태도	기술	121	4.6529	1.153	.822
		관리	70	4.6143	1.120	
2-9	직무의 안정성	기술	121	4.7107	1.307	.588
		관리	70	4.8143	1.207	
2-10	회사의 정책/방침	기술	121	4.9504	1.384	.025**
		관리	70	5.4143	1.335	
2-11	급여수준	기술	121	4.9256	1.219	.016**
		관리	70	5.3571	1.104	
2-12	승진기회	기술	121	4.7355	1.101	.002*
		관리	70	5.2571	1.163	
2-13	물리적 작업조건	기술	121	4.7521	1.227	.159
		관리	70	4.5000	1.113	

* : $p < 0.01$, ** : $p < 0.05$

따라서 가설 2)를 종합하면 관리지향집단이나 기술지향집단이 모두 직무의 흥미와 발전가능성,

보여 주고 있다. 그러나 대인관계적 성격이 강한 동료, 상사와의 관계 등은 Schein이 제시하는

것처럼 관리지향적 집단이 더 강한 가치를 부여하지 않으며 양 집단 사이에 차이가 없다. 양 집단간에 차이가 두드러지는 요소들은 회사의 정책과 방침, 급여, 승진기회, 권한과 책임으로서 대체로 조직의 정책이나 방침과 관련된 요소들이다.

이러한 점은 Schein이 제시하는 관리지향집단의 특성과 일치하고 있어 관리지향집단의 직무는 조직과 연관이 강한 요소들이 충족이 되어야 동기부여에 더 유리하며 관리지향집단이 직무의 전반적인 측면에 대해 기술지향집단보다 더 높은 가치를 부여하고 있음을 알 수 있다.

VI. 연구결과의 시사점 및 향후 연구방향

6.1 연구결과의 시사점

본 연구는 우선 한국의 MIS요원에게 우세한 경력지향유형이 무엇인지 분석하였으며 분석 결과 MIS요원에게 가장 두드러진 경력지향유형은 기술지향형과 관리지향형으로 나타났다. 따라서 MIS요원의 주요경력지향에 따라 적합한 경력경로를 설계하여 경력계획이 운용된다면 개인의 경력목표와 조직의 목표가 일치할 수 있는 가능성은 이중경력제도가 단일경력제도보다 더 높을 수 있을 것이라고 예상할 수 있다. 그리고 이중경력제도가 주요경력지향을 기술지향과 관리지향으로 상정하여 기술전문직 경로와 관리직 경로를 두고 있는 점은 조사 결과 주요 경력지향이 기술과 관리지향이라는 점에서 타당하다고 볼 수 있다.

MIS요원은 관리, 기술지향집단 모두 직무의 본질에 강한 가치를 두고 있으므로 MIS요원의 동기부여를 위해서는 우선적으로 직무의 내용이 흥미와 성취감 및 발전가능성을 줄 수 있어야 한다. 한편, 관리지향 집단은 회사의 정책, 승진, 급여수준 등 조직 정책과 관련이 있거나 실질적으로 리더쉽을 발휘할 수 있는 권한과 책임에 대한 가치부여가 강하므로 직무 자체의 충실함외에도 특히

조직인으로서의 특성을 살릴 수 있는 직무요소들을 직무에 부여해 주는 것이 필요하다.

그러나 분석의 결과 기술지향집단의 비율이 상대적으로 많음에도 불구하고 현실에서는 대체로 기술전문직 경로를 택하지 않으려는 경향이 있다. 이러한 점은 우선 이중경력제도에서는 전문직집단이 조직의 핵심영역에 접근하기가 사실상 어렵고 조직의 주요 의사결정에서 소외된다는 지적 [Schein, 1971]과 관련이 있는 것으로 판단된다. 그리고 한국의 현실에서 보면 반드시 기술지향적 특성을 가진다고 해서 전문직 경로를 따라 가는 것이 아니며 관리 포스트의 부족 등 조직의 필요에 따라 전문직으로 전환되는 경우가 있다는 점 등을 감안할 때 아직도 관리자로서의 성장이 조직에서 유리하며, 전문직과 관리자간 지휘, 통솔 관계에서 전문직의 위상문제 등 심리적 부담이 많이 작용하는 것으로 추론된다. 그리고 Lenz [1990]가 미국의 이중경력제도운영에 있어서의 문제점으로 지적하는 것처럼 한국에서도 전문직 경로를 선택했을 때 전문성 발전의 보장에 관한 신뢰감이 형성이 되어 있지 않다는 점을 고려하면 조직의 인사정책 측면에서 전문직 경로를 따라감으로서 상대적으로 얻을수 있는 혜택을 제도적으로 마련하는 것이 기술전문직 경로를 활성화하는 데 필요하다.

6.2 향후 연구방향

본 연구는 한국 MIS요원의 주요 경력지향이 기술지향과 관리지향이라는 점과 경력지향유형에 따라 가치를 두는 직무요소의 차이가 있다는 점을 밝혔으나 실제로 이중경력제도를 사용하는 집단과 단일경력관리제도를 사용하는 집단간 경력체계에 관한 만족도 차이가 있는지는 연구하지 않았다. 따라서 단일경력제도를 사용하는 조직과 이중경력제도를 사용하는 조직간 경력지향유형과 태도변수간 비교 연구가 필요하리라고 본다. 그리고 주요 지향유형인 기술지향과 관리지향유형에 속하는 요원들의 비율이 전체의 49.6%로서 나

머지 50%를 넘는 대상인원이 다른 6개의 지향유형에 속한다. 나머지 지향유형에 속하는 요원들에

관한 관리는 기술 및 관리지향유형과 어떤 차이를 가져야 하는지에 관한 연구가 필요하다.

〈참 고 문 헌〉

I. 국내 참고문헌

안 종봉, "MIS요원의 경력지향에 관한 연구," 서울대학교 석사논문, 1992.

신 유근, 조직행동론, 서울 : 다산출판사, 1987.

이 문중, "MIS요원의 효율적 관리를 위한 연구," 외대 무역대학원, 1993.

R.A.슈터마이스터 저, 인적자원과 생산성, 김재진, 김 남현 공역, 서울 : 학문사, 1981.

E.H.Delong 저, 현대조직심리학, 박 재호 역, 서울 : 탐구당, 1980.

한덕웅, 조직행동의 동기이론, 서울 : 법문사, 1990.

함 근배, 경력관리제도 : CDP의 설계와 운용, 산업교육연구소.

II. 외국 참고문헌

Allen, T. J., & Katz, R. "The Dual Ladder : Motivational Solution or Managerial Desolution ?," *R & D Management*, Vol.3., 1986, pp.185-197.

Baroudi, J. J. " The Impact of role Variables on IS Personnel Work Attitude and Intentions," *MIS Quarterly*, Dec, 1985, pp.341-356.

Baroudi, J. J." The Career Need of IS Personnel

: Does the Dual Ladder Work?," *Proceedings of the 21th Annual awaii International Conference on System Sciences*, 1988, pp.12-23.

Bartol, K. M., & Martin, D. C. "Managing Information System Personnel : A review of the Literature and Managerial differences," *MIS Quarterly*, Dec, 1982, pp.49-70.

Blank, M. M., & Barratt, D. "Finding and Selecting Systems Analysts and Designers," *Journal of Systems Management*, March, 1988, p.8.

Carlyl, R. E., "Career in crisis," *Datamation*, Aug., 1989, p.14.

Chesebrough, P. H. and Davis, G. B. "Planning a Career Path in Information System," *Journal of Systems Management*, Jan, 1983, pp.6-13.

Couger, J. D. & Zawacki, R. A. "Something's very wrong with DP operation Jobs," *Datamation*, Mar., 1979, pp.149-158.

Couger, J. D., & Zawacki, R. A. "What Motivate DP Professionals ?" *Datamation*, Sep., 1978, pp.116-123.

Couger, J. D., Zawacki, R. A., & Oppermann, E. B. " Motivation level of MIS Managers vs. Those of their employees," *MIS Quarterly*, Sep, 1979, pp.126-138.

- Delong, T. J. "Reexamining the Career Anchor Model," *Personnel*, May-June, 1982, pp.50-61.
- Ferratt, T. W., & Short, L. E. "Are Information System people different : An Investigation of Motivational difference," *MIS Quarterly*, Dec, 1986, pp.377-387.
- Ferratt, T. W., & Short, L. E. "Are Information System people different : An Investigation of How they should be managed," *MIS Quarterly*, Sep, 1988, pp.107-120.
- Ferratt, T. W., & Starke, F. A. "Making the Transition : System Analysis to Management," *Journal of Systems Management*, Apr., 1989, pp.14-17.
- Fitz-enz, J., "Who is the DP Professional ?" *Datamation*, Sep., 1978, pp.125-128.
- Flippo, E. B., *Personnel management*, 6th ed., McGraw-Hill International Book, 1984.
- Garden, A. M., "Career Orientations of Software Developers in a sample of high tech companies," *R & D Management*, 20, 4, 1990, pp.337-352.
- Ginzberg M. J., & Barouof, J. J., "MIS career : a theoretical perspective," *Communications of the ACM*, May, 1988, pp.586-594.
- Ginzberg M. J., & Barouof, J. J., "Career Orientation of IS Personnel," *Proceedings of SIGCPR*, Apr., 1992, pp.41-55.
- Hackman, J. R., Lawler III, E. E. & Porter, L. W., *Perspectives on Behavior in Organizations*, 2nd ed., NY : McGraw-Hill Book., 1975.
- Herzberg, F., "One more time : How do you motivate employees ?" *Harvard Business Review*, Sep-Oct., 1982, pp.109-120.
- Igbaria, M., Greenhaus, J., & Parasuraman, S. "Career orientation of MIS employees : An Empirical Analysis," *MIS Quarterly*, June, 1991, pp.151-169.
- Ives, B., and Olson, H. M. " Manager or Technician ? : The nature of Is Manager's Job," *MIS Quarterly*, Dec, 1981. pp.49-63.
- Kaiser, K. M., & Bostrom, R. P. "Personality characteristics of MIS project teams: An Empirical study and Action Research Design," *MIS Quarterly*, Dec., 1982, pp.43-58.
- Kaiser, K. M. "DP Career Pahts," *Datamation*, Vol.,29, Dec., 1983, pp.178-188.
- Katz, R., & Van Maanen. J., "The Loci of Work satisfaction : Job, Interaction and Policy," *Human Relations*, 30, 5, 1977, pp.469-486.
- Lenz, C. W., "Dual Ladders become Multiple Ladders at Dow Corning," *Research Technology Management*, May-June, 1990, pp.28-34.
- Pettingell, K., "Why Do I hate It ? " *Journal of Systems Management*, Jan/Feb., 1995, pp.16-21.
- Rouse, R. A., & Hartog, C., "The New Professional-Part 1," *Journal of Systems Management*, May, 1988, p.7.
- Ritti, R. R., "Dual Management-Does it work ?" *Research Management*, Nov., 1971, pp.367-374 .

Schein, E. H., "The Individual, the Organization, and the Career : A Conceptual Scheme," *Journal of Applied Behavioral Science*, 1971, pp.401-426.

Schein, E. H., "How career anchors hold executives to their Career Paths," *Personnel*, May-June , 1975, pp.11-24.

Schein, E.H., *Organization Behavior*, 3rd ed., NJ:Prentice-Hall, 1980.

Schein, E.H., "Individuals and Careers," in *Handbook of Organizational Behavior*, 2nd ed., Lorsch,J.W.(ed), NJ:Prentice-Hall., 1987, pp.155-171.

Schein, E. H., *Career Anchors : Discovering your real values*, Revised ed., San Diego : Pfeiffer Co., 1990.

Spear, R. E., & Souder, W. E., "Defining the technical ladder," *Research management*, Sep-Oct., 1986, pp.25-28.

Steers, R. M., & .Porter, L. W., *Motivation and work Behavior*, 3rd ed., McGraw-Hill, 1983.

Stokes, Jr., S. L., "Rewards and Recognition for teams," *Information Systems Management*, Summer, 1995, p.63.

Woodruff, C. K. "Data Processing People-Are They Really Different ?" *Information & Management*, Vol.3, 1980, pp.133-139.

Woodruff, C. K. "Data Processing People-Are They Satisfied/Dissatisfied with Their Job ?" *Information & Management*, Vol.3, 1980, pp.219-225.

◆ 저자소개 ◆



이재범(李在汎) - 현 서강대학교 경영학과 교수

약력 : 서강대 무역학과 졸업, Indiana Univ. 경영학 석사, New York Univ. 경영정보학 박사, 아시아생산성기구(APO)의 한국측 Notional Advisor 로 활약.

저서 : 경영과MIS, 전략정보 기획방법론, 정보고약 방법론 등의 많은 저서와 역서 및 논문

주요 관심분야는 전산조직의 혁신, 정보기술이 조직과 전략에 미치는 영향, 전략정보계획, Intelligent DSS 등



김경규(金京圭) - 현 인하대 경상대학 경영학부 교수

약력 : 서울대 경영학과 졸업, Univ. of Utah 경영학 석사, Univ. of Utah 경영학박사, KIST 전산개발센터 연구원, Pennsylvania Univ. 조교수

저서 : 경영자를 위한 정보시스템 입문(정익사, 1992), 정보시스템(이경환 공저, 서울 프레스, 1996) 기업혁신의지름길 정보기술의 기반구조 구축과 활용(조선형외 공저, 하이테크정보, 1992)

역서 : 전략적 효과를 위한 정보시스템 관리 (천명섭 공저, 정익사, 1993)



김익균(金益均) - 현 한국생산성본부 경영컨설팅사업부 책임전문위원

약력 : 한국외국어대학교 법학과 졸업, 한국외국어대학교 경영정보학원 경영학 석사, 서강대학교 경영학 박사(MIS전공)

주업무 : 사기업 및 공기업 경영 컨설팅

주요관심분야 : MIS 인적자원관리, MIS 조직관리, 경영 혁신 및 변화 관리