

## MIS 요원의 경력지향 유형과 직무만족 및 조직몰입간의 관계에 관한 연구

김 익 균\*, 장 윤 회\*\*, 이 재 범\*\*\*

### A Study on the Relationship of the Major Career Orientation of Korean MIS Personnel, Job Satisfaction and Organizational Commitment

Kim, Ik-Kun, Chang, Yun-Hi, Lee, Jae-Beom

MIS personnel should not only be capable of developing technically sounded systems, but also act as the companion role of strategic management. For this reason, it is important to direct efficient human resource management for MIS personnel. For directing efficient MIS human resource management, this paper studies the relationship of major types of MIS career orientation, job satisfaction and organizational commitment based on the work area of MIS personnel. Based on the empirical analysis using questionnaires answered from MIS personnel of Korean public and private enterprises, the hypotheses of this study were proved. The result of this research shows most of the domestic MIS personnel tends to line up with technology and management favoritism for their career orientation. If an individual career orientation and his or her work area are matched, it presents higher job satisfaction. Furthermore, a group of management orientation shows higher organizational commitment than a group of technology orientation among MIS personnel with identical job satisfaction. Therefore, this study suggests that career orientation of MIS personnel affect the job satisfaction and organizational commitment. In the future, a career management system suitable to the MIS personnel should be developed to improve the effectiveness of MIS organization.

---

\* 한국 생산성본부 경영컨설팅 사업부 책임 전문의원

\*\* 서강대학교 강사

\*\*\* 서강대학교 교수

## I. 연구의 필요성 및 목적

정보시스템의 전략적 역할에 대한 요구와 아웃소싱, 사용자 주도 컴퓨팅(End User Computing:EUC) 등, MIS 부서를 둘러싼 환경이 변화하고 있다. 이에 따라 MIS 인력에게 필요한 능력은 과거와 같이 전문기술에 절대적인 가치를 두기보다는 점차 대인관계 기술 및 관리자적 능력으로의 전환이 요구되고 있으며, MIS 전문가들이 그와 같은 역할을 수행하는데 적합한 경력체계의 필요성이 대두되고 있다. 그러나 아직까지 조직에서 MIS 인력의 경력에 대한 관심은 저조한 실정이며, 일부의 조직을 제외하고는 MIS 인력의 경력체계가 일반 현업부서의 종사자와 별 차이가 없다. 이는 MIS 부서를 둘러싼 급격한 환경변화에도 불구하고 MIS 부서의 성과향상을 위한 효과적인 인적자원 관리의 인식과 준비가 되어있지 못하기 때문이다. MIS 인력에 대한 현업부서의 전환 배치가 어려운 현실에서 MIS 인력의 경력지향, 경력경로 등 경력관리에 대한 관심과 계획이 부족함으로써 발생하는 문제는 관리포스트의 부족으로 많은 이직이 발생하거나, 다른 경로의 선택 가능성이 없이 관리자로 승진되어 전문가로서의 발전이 저해되기도 한다. 또는 적절한 요원을 관리자로 양성하지 못하여 MIS 부서의 전반적인 효율성의 부진과 개인의 불만족을 초래할 가능성도 있다. 일부 기업에서는 이러한 문제점을 극복하기 위하여 전문직제 등의 방법을 사용하기도 하지만 가든[20]은 MIS 인력의 경력지향이나 태도변수의 특성에 대한 충분한 조사기반이 없이 경력경로의 대안으로서 피라미드식 경력모형, 이중경력승진모형, 경력단계모형 등이 제시되어 왔다고 비판하고 있다.

MIS 부서 인적자원 관리에서 중요한 이슈들 중 하나는 MIS 인력들의 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 이직율을 감소시키고 부서의 성과를 향상시켜야 하는 문제이다. 이에 따라 MIS

인력의 경력체계에 대한 인식과 체계적인 방안을 마련함이 요구된다. MIS 인력에게 적합한 경력체계를 제공하여 MIS 인력의 경력육구가 충족될 수 있도록 하는 것은 개인의 자신의 경력에 대한 설계와 예측을 가능하게 하여 직무에 대한 도적의욕의 고취와 조직의 안정화에 기여할 수 있는 가능성을 제공한다. 따라서 MIS인력의 인적자원 관리를 효율화하기 위해서는 경력체계 구축에 기반이 되는 MIS 인력들의 경력지향 유형, 경력지향 유형과 직무 및 조직 관련 태도 변수와의 관계, MIS 인력을 위한 경력 계획 시 고려해야 할 점 등에 관한 연구들이 수행되어야 한다. 그러나 현재 MIS 인력의 경력지향에 대한 체계적인 연구의 틀은 정립되지 못한 실정이며[20], MIS 인력의 태도변수에 관한 연구 역시 MIS 인력과 타 직종간 직무만족의 차이에 관한 연구나 담당직무나 직위 중심의 직무만족 요인의 차이에 대한 연구 등과 같이 단일 태도변수 중심의 단편적인 연구가 대부분이다[9,11,39]. 따라서 MIS 인력의 경력과 연계하여 직무에 대한 태도, 조직에 대한 태도를 포괄적으로 분석한 연구는 거의 없는 형편으로 선행연구는 MIS 인력의 내적인 경력육구에 대한 구체적인 분석이나 인력의 경력육구가 개인의 직무만족이나 조직몰입에 어떠한 영향을 주는지에 대한 체계적인 분석이 미흡하였고 MIS 인력에게 적절한 경력체계의 수립에 도움을 주지 못하고 있다.

이에 따라 본 연구는 MIS 인력에 적합한 인적자원 관리의 방향을 모색하기 위한 목적으로 다음과 같은 내용의 연구를 진행하고자 한다. 첫째, 국내기업의 MIS 인력에게 개인적, 태도적 특성에 따라 가장 우세한 경력지향 유형은 무엇인지 파악한다. 둘째, MIS 인력의 경력지향 유형과 현재 담당하고 있는 직무유형간의 적합성에 따른 직무만족의 차이를 분석한다. 셋째, MIS 인력의 경력지향과 조직몰입 간의 관계를 파악한다. 이상의 연구목적은 수행함으로써 MIS

<표 1> 기술지향과 관리지향유형의 특성 차이 요약

구분	기술 지향	관리 지향
선호 경력 경로	특정분야에 대한 전문화 및 전문가로서 성장을 선호	특정분야의 전문화보다는 다양한 분야의 전반적 지식 축적 및 제너럴리스트나 관리자로서의 성장을 선호
선호 직무	흥미/성취감 등 직무의 본질적인 측면이 충족되는 직무	조직에 공헌하고 높은 책임을 가지며 통합적인 직무
보상	자신의 능력이나 기능에 의한 보상을 선호, 조직 외의 동일한 일을 하는 집단과 보상수준 비교	조직내의 타인과 보상수준을 비교
인정/존경	자신의 일을 잘 아는 동료, 타 전문가의 인정을 중시	상사나 경영층의 인정이나 칭찬을 중시
조직과의 관계	조직에 구속되는 것을 싫어하여 최대한의 자율성을 요구함	조직인으로서 조직과 자신을 동일시함

인력의 경력지향 유형과 직무 태도변수와의 연관성에 따라 세분화된 MIS 인력의 관리방향을 도출할 수 있는 경력체계 구축에 관한 시사점을 제안하고자 한다

## II. 연구의 이론적 배경

본 연구는 연구의 개념적 모형을 정립하기 위하여 기존 연구들을 바탕으로 본 연구에서 사용되는 변수들인 경력지향, 직무만족, 조직몰입 등에 관한 이론적인 고찰을 한 후 이를 통하여 가설을 추론하고자 한다. 먼저 본 연구의 대상인 MIS 인력의 인적자원 관리가 현업부서와 차별성을 가져야 하는가를 판단하기 위하여 선행연구를 통하여 MIS 인력의 개인적, 태도적 특성을 살펴본다. MIS 인력의 특성에 관한 기존의 연구들을 종합하면 MIS 인력은 개인적 특성의 차이[8,9,12,38] 외에 타 직종보다 직무 만족도가 낮은 편이고[11], MIS집단 내에서도 담당 직무에 따라 직무만족 정도의 차이가 있으며[11,13,37], MIS 집단에서 관리직과 기술직에 따라 중요시하는 직무가치 요인의 차이가 있음을 알 수 있다 [17,18]. 따라서 MIS 인력의 태도를 대상으로 한 연구들은 MIS 인력의 특성이 타 직종의 종사자와 차이를 가지고 있음을 제시하고 있다. 그러나 선행연구에서 MIS 인력의 경력지향을 중심

으로 태도변수를 함께 고찰한 경우는 찾아보기 어렵다.

경력지향의 개념은 조직 내부적 경력에 속하는 개념으로서 개인의 가치, 욕구, 경력에 대한 태도를 말하며 경력의 개념에서 발전되었다[33]. 샤인[30]은 1974년에 완료한 초기의 연구에서 5가지의 조직 내 경력지향 유형을 발견하였는데 후에 드롱[14]에 의해 8가지의 경력지향 유형으로 확장되었다. 경력지향 유형의 특성 가운데 본 연구에 중요한 경력지향은 기술지향과 관리지향 유형이다. 이들 두 가지 유형이 중요한 이유는 많은 연구에서 실증적으로 검증된 바는 부족하지만 현실적으로 MIS 인력에게 가장 중요한 경력지향 유형은 관리지향과 기술지향 유형임이 제시되고 때문이다[11,24]. 기술지향 유형과 관리지향 유형 특성상의 차이점을 구분하여 정리하면 <표 1>과 같다.

한편, 반 마넨은 직업공동체(occupational community)의 개념을 이용하여 관리자 집단과 기술자 집단의 특징을 설명하고 있다[21]. 밀러 등[26]의 연구에서도 일부 작업집단은 직무에는 헌신하지만 조직에 대해서는 그렇지 않은 경향이 있으며 이 집단이 샤인의 기술지향 집단과 유사하다고 하여 조직에 헌신하는 집단과 구분하고 있다. 그 외에 베일린과 샤인[3], 구텔 등의 연구[3,21]에서도 유사한 내용의 연구결과를 보

여주고 있다. 기술지향과 관리지향의 특성 차이를 보면 매우 대조적인데 선호하는 직무유형의 차이, 대인관계의 차이, 조직과의 관계에서 차이를 보이고 있다. 위와 같은 논의를 종합하면 기술 지향적인 사람은 조직의 목표보다는 기술적인 목표에 관심이 많고, 관리 지향적인 사람들은 조직의 목표에 더 관심이 많음을 알 수 있다. 따라서 기술 지향적인 사람에게 개인에게 적절한 직무나 경력기회가 제공되지 못하면 직무만족이나 조직몰입이 감소될 것이라는 점도 예상할 수 있다. 이러한 점은 본 연구의 논리적인 근거로 사용이 될 것이다.

직무만족은 조직원의 직무에 대한 긍정적인 지향의 정도로서, 직무에 관한 전반적인 만족의 총체적인 개념 및 작업의 여러 가지 측면에 대한 특징적인 개념으로서 사용되어 왔다[13]. 직무만족에 영향을 미치는 요인들 중 개인적인 요인으로는 연령, 교육수준, 근속기간 등이 있고[1,19,25], 직무관련 요인으로는 자신의 작업방식과 속도에 대한 통제, 자신의 능력이나 기능의 발휘, 직무의 다양성, 승진, 타인의 인정, 성취감, 성과에 대한 금전적 보상 등이 있다[1,4,36]. 조직전반적 요인으로는 회사의 정책이 주로 논의되고 있다[1,4,18,19,22,35]. 기존 MIS 연구에서는 직무만족에 대한 연구의 대상 집단을 MIS직과 비MIS직으로 나누거나 MIS 부서내의 직무에 따라 집단을 나누어 한정적인 범위에서 비교 분석한 것이 대부분으로 경력지향 유형에 따른 특성과 직무만족을 관련시켜 조사한 연구는 찾아보기 어렵다.

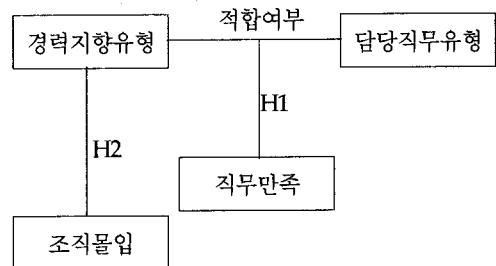
조직몰입의 개념은 관점에 따라 차이가 있는데, 포터 등[29]은 태도적 접근방법에서 몰입이란 개인이 조직의 목표와 가치를 자신의 것과 동일시하고 이를 위해 노력하는 정도라고 보고 있다. 조직몰입의 영향요인으로서 개인특성 요인으로는 연령, 근속년수와 직위 등이 있고[4,7,23,27], 직무관련 특성으로서 작업 과부하, 역할 갈등과 역할 모호성이 있으며[36], 그 외에

구조적 특성요인들이 조직몰입에 영향을 주고 있다[10,34]. 이러한 영향요인들은 본 연구의 가설검증에서 통제변수로 사용될 것이다.

### Ⅲ. 연구모형 및 조사설계

#### 3.1 연구 모형의 설정

MIS 인력의 경력 및 태도에 관한 선행연구는 주로 직무만족 등의 단일변수 중심으로 이루어졌으며 경력과 직무 및 조직에 대한 태도를 복합적으로 연구한 경우는 거의 없었다. 본 연구는 이상의 연구 취약점을 보강하여 MIS 인력의 경력지향 유형이 직무만족, 조직몰입과 어떤 관계를 가지고 있는가를 분석하고, 이를 근거로 MIS 인력에 적합한 경력체계 구축에 도움이 되는 시사점을 제시하려고 한다. 따라서 우선 기존의 이론을 바탕으로 국내 MIS 인력들의 경력지향이 드롱[14]이 주장하는 것처럼 8가지 경력유형으로 나누어지는가를 살펴보고, 선행연구를 통해 MIS 인력들에게 가장 우세하다고 밝혀진 기술지향형과 관리지향형에 속하는 인력들을 대상으로 실증연구를 진행한다. 그리고 MIS 인력의 경력지향 유형과 담당 직무간의 일치 정도를 비교하여 일치도가 높은 집단과 일치도가 낮은 집단간의 직무만족의 차이를 파악하고자 한다. 아울러 경력지향에 따라 조직몰입의 차이가 있는지를 살펴본다. 본 연구의 개념적 틀은 다음과 같다.



<그림 1> 연구분석의 모형

본 연구의 모형에서 직무유형은 MIS 인력이 담당하고 있는 직무의 기술적 또는 관리적 성격을 말한다. MIS 인력의 경력지향이란 개인이 가지고 있는 가치, 욕구, 경력에 대한 태도이며 [33], 직무만족은 개인이 자신의 직무에 대해 느끼는 유쾌함이나 좋은 정서상태를 의미한다[13]. 조직몰입은 개인이 조직의 목표와 가치를 자신의 것과 동일시하고 이를 위해 노력하는 정도를 말한다[28].

## 3.2 가설의 설정

### 3.2.1 MIS 인력의 경력지향 유형과 직무만족 간의 관계

기술지향 집단은 경력지향 유형별 특징에서 살펴본 바와 같이 특정한 기술적/기능적인 직무에 몰두하기를 좋아하며, 관리지향 집단은 특정한 분야의 직무를 수행하기 보다는 타인과 상호관련이 많은 다양하고 통합적인 관리적 직무를 선호한다. 그러나 한 개인이 조직에 들어 오게 되면 자신의 희망이나 요구보다는 조직의 필요에 의하여 배당된 직무를 수행하게 되므로 반드시 경력지향과 담당직무의 유형이 일치하지는 않게 된다. 선행연구는 주로 프로그래머와 MIS 관리자 등 특정직무의 담당자들을 비교 대상으로 직무만족의 차이 여부를 분석하고 있으나 인력들이 가지고 있는 경력지향을 중심으로 직무만족과의 관계를 분석한 경우는 거의 없으므로 본 연구는 이러한 점에 관심을 가졌다. 즉, 경력지향의 관점에서 보면 기술적인 직무를 많이 수행하는 프로그래머 중에서도 각기 관리지향과 기술지향이 있을 수 있으며, 관리적인 직무를 많이 수행하는 MIS 인력 중에도 관리지향과 기술지향이 있을 수 있으므로 각자의 경력지향에 따라 선호하는 직무유형과 조직에서 개인에게 제공하는 직무의 유형이 맞지 않을 경우에 직무에 대한 불만, 스트레스, 보람을 찾지 못하는

등의 부작용이 발생할 것이라 예상된다.

따라서 현실적으로 개인의 직무선호도와 주어진 직무유형 간의 불일치가 발생하는데 이러한 상황에서 개인의 경력지향에 적합한 직무를 담당하는 인력은 적합하지 않은 직무를 담당하는 인력에 비해 직무 만족도가 높을 것으로 기대된다. 이에 따라 다음과 같은 가설을 수립하였다.

- H1a) 기술지향형 집단 내에서 기술적 비중이 높은 유형의 직무를 담당하는 MIS 인력은 관리적 비중이 낮은 유형의 직무를 담당하는 인력보다 직무만족이 높을 것이다.
- H1b) 관리지향형 집단 내에서 관리적 비중이 높은 유형의 직무를 담당하는 MIS 인력은 관리적 비중이 낮은 유형의 직무를 담당하는 인력보다 직무만족이 높을 것이다.

### 3.2.2 MIS인력의 경력지향 유형과 조직몰입 간의 관계

일반적으로 직무만족도가 높으면 조직몰입도가 높은 것으로 조사되고 있다. 따라서 직무만족이 높으면 조직몰입도 높을 것이라고 예상할 수 있지만, 집단의 특성 차이로 인하여 직무만족 수준이 비슷하더라도 조직몰입의 차이가 있을 수 있는 경우도 예상할 수 있다. 밀러와 알렌[26]의 연구결과에서는 집단의 특성에 따라 직무에 대한 만족이 높으면서 조직에 대한 몰입 정도도 높은 집단이 있는 반면, 직무만족은 높지만 비슷한 수준의 직무만족을 가진 타 집단보다 조직몰입은 높지 않은 집단이 있다고 제안한 바 있다. 이러한 논리를 MIS 인력집단에 적용하여 살펴보면 다음과 같다.

기술 지향적인 MIS 인력들은 기본적으로 전문성을 띤 자신들의 직무자체에는 관심이 많으나 관리적인 성격의 직무들은 좋아하지 않는 특성을 가지고 있으며, 관리지향적 MIS 인력들은 조직에서의 자신의 성장에 중요한 가치를

두며 조직의 성공에 공헌할 수 있는 높은 책임과 리더십이 발휘되는 통괄적인 직무를 선호할 것으로 예측된다. 따라서 밀러와 알렌[26]은 직업에 대한 몰입이 큰 사람들은 사인이 분류한 기술지향 유형에 속하는 사람들이며, 이들은 자신의 전문적 지식을 충분히 활용할 수 있다면 타 조직으로의 이탈을 고려하는 경향이 크다고 말하고 있다. 가든[20]은 관리 지향적인 시스템 개발 인력들은 기술 지향적인 시스템 개발 인력들이나 프로젝트 지향적 개발인력에 비해 조직의 목표에 대한 지향이 매우 강하다고 한다. 트릭셀의 연구[21]에서도 기술직은 관리적인 경력에 수반되는 개인 또는 조직의 문제에 휩싸이는 것을 회피하는 경향이 있다고 하여 직무에 대한 관심보다 조직에 대한 관심의 정도가 약하다는 점을 시사하고 있다.

위와 같은 논의를 종합하면 조직과 개인간 강한 유대를 가지려는 관리지향 집단과 개인의 직무에 높은 가치를 두고 특정한 기술영역에 몰두하는 반면 근본적으로 관리직무를 좋아하지 않는 기술지향 집단 간에는 조직목표에 대한 지향이나 애착에서 차이가 있을 것으로 사료된다. 따라서 직무만족 수준이 동일하더라도 경력지향이 상이한 두 집단간의 조직몰입에는 유의적인 차이가 있을 것으로 기대된다. 이와 같은 점을 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H2) 직무만족이 동일한 수준에서는 관리지향 집단의 조직몰입도가 기술지향 집단의 조직 몰입도보다 높을 것이다.

### 3.3 연구변수의 조작적 정의 및 측정도구

#### 3.3.1 경력지향

경력지향은 경력계류(carrier anchor)의 개념에서 출발한 개념으로서 경력계류는 개인이 인지하는 욕구와 재능, 가치의 조합을 의미하며 개

인의 경력을 제한하거나 인도하는 힘으로 작용한다. 경력지향의 측정을 위하여 초기에 사인[30]이 측정설문을 만들었으나 그 후에 드룽[14]이 이를 보완하였으며 최종적으로는 사인[32]이 1990년에 개정된 설문지를 개발하였다. 이 설문지는 8가지 경력지향 유형에 대해 각각 5 문항씩 40 문항으로 구성되어 있으며 각 문항별로 6점 척도로 측정되었다. 본 연구에서는 각 응답자별 주요 경력지향 유형의 결정을 각 유형의 점수를 비교하여 가장 높은 점수를 받은 경력지향 유형으로 판단하고자 한다. 선행연구에서 MIS 인력에게 가장 우세한 경력지향 유형은 관리지향형과 기술지향형으로 보고 있으므로 이 두 가지 유형을 대상으로 실증분석 한다.

#### 3.3.2 직무의 유형

MIS 인력의 직무는 여러 가지로 구분될 수 있는데 아히터브와 노이만의 제안에 의거하여 이그바리아 등[24]이 분류한 바에 의하면 시스템 프로그래머, 응용 S/W 프로그래머, S/W 엔지니어, 컴퓨터 매니저, 시스템 분석가, 프로젝트 리더 등으로 분류된다. 이와 같은 직무는 크게 관리적인 직무와 기술적인 직무의 두 가지 유형으로 나뉘는데, 이그바리아 등[24]은 관리적인 직무에 프로젝트 리더, 시스템 분석가, 컴퓨터 관리자 등을 포함시키고 기술적인 직무에 시스템/응용 프로그래머, 소프트웨어 엔지니어를 포함시키고 있다.

그러나 위와 같은 분류는 미국처럼 MIS 인력의 직무가 고정적이고 구분이 명확한 경우에는 유용하나 한국에서와 같이 MIS 인력의 직무가 조직 내에서 고정적이지 못하고 조직의 상황에 따라 몇 가지의 직무를 함께 담당하는 경우에는 특정한 직무명에 따라 직무유형을 분류하는데 무리가 있을 것으로 판단된다. 따라서 본 연구는 MIS 부서의 실무자 및 관리자들과의 면담을 통하여 국내 MIS 부서의 일반적인 직무유형을 조사하였다. 직무유형의 분류는 직원의 통솔

및 관리, MIS 기획, 일반행정, 프로젝트 관리, 시스템 분석, 프로그래밍, S/W 유지보수, DB 또는 통신 패키지의 운영 및 관리, H/W 관리, 기타의 유형으로 세분화 하였다. 이상의 세부적인 직무들은 직무성격에 따라 관리적인 직무와 기술적인 직무의 두 가지로 구분되었다. 본 연구에서는 이그바리아 등[24]이 분류한 기술직무와 관리직무를 참고로 하여 최종적으로 관리적인 성격의 직무에 직원의 통솔관리, 일반행정, MIS 기획, 시스템 분석, 프로젝트 관리를 포함시키고, 기술적인 성격의 직무에는 프로그래밍, DB, 통신 패키지 운영 및 관리, S/W 유지보수, H/W 관리 등으로 분석 대상자를 분류하였다.

### 3.3.3 직무 만족

직무만족의 정의는 여러가지가 있을 수 있으나 본 연구에서는 개인이 직무나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 반응하는 유효함이나 좋은 정서상태를 의미하는 것으로

본다. 직무만족의 측정은 브레이필드와 로스가 개발한 뒤 커리 등[13]이 사용한 5점 척도로 구성된 6 항목을 이용하고자 한다.

### 3.3.4 조직몰입

조직몰입의 개념은 조직원이 조직과 자신을 동일시하는 정도로서 조직의 입장에 서서 기꺼이 자신의 노력을 기울이며 종업원으로서 조직 내에 계속 남기를 원하는 정도를 말한다. 조직몰입의 측정을 위해서는 포터 등[28]이 개발하여 여러 연구에서 사용된 15문항의 조직몰입 설문지를 이용하고자 한다. <표 2>는 본 연구에서 사용된 연구변수와 측정항목을 정리한 것이다.

## 3.4 조사의 설계 및 측정도구의 신뢰성과 검토

설문의 구성 및 항목에 대한 평가를 위해서 MIS 전문가 및 현업 실무자들을 대상으로 예비조사와 면담을 실시하였고 평가 결과에 따라 문항

<표 2> 연구변수의 측정항목

연구 변수	하위 변수	사용 척도	설문 원천
경력 지향	기술지향/관리지향 자율지향/안전지향 사업가지향/봉사지향 도전지향/생활지향	6점 척도 40문항	Schein[1990]
직무의 유형	기술직무/관리직무	직원의 통솔 및 관리업무 비율 전산기획 업무 비율 일반 행정업무 비율 프로젝트 관리업무 비율 시스템분석 업무 비율 프로그래밍 업무 비율 S/W 유지보수 업무 비율 DB, 통신 패키지 운영,관리 H/W 관리업무 비율 기타업무 비율	MIS 실무자와 관리자와의 면담을 통해 분류
직무 만족		5점 척도 6문항	Curry, et al.,[1986]
조직 몰입		7점 척도 15문항	Porter, et al.,[1982]

의 일부를 수정하였다. 한편, 변수간 관련성을 알아 보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 본 연구의 가설 검증을 위한 자료의 수집은 우편설문지법 및 면담을 통한 자기 기술법을 병행하여 실시하였다. 조사대상은 업종과 무관하게 국내 공사 기업체의 MIS 인력을 대상으로 하였으며, MIS 인력의 성별, 연령, 직위 등의 제한을 두지 않았다. 설문조사에 참여한 업체는 총 43개 업체이며 금융,보험,증권 업종이 14개, 정보서비스 업종이 6개이며 나머지 업종은 1-2 개씩 대상에 포함되어 있다. 총 605 부의 배포 설문지 중 분석에 투입된 유효 응답 설문지는 397부 였으나 설문 항목별로 응답상황에 차이가 있어 각 연구변수의 분석에 사용된 조사대상자 수는 동일하지 않다. 본 조사대상의 인구통계학적 상황을 보면, 직위별 분포로는 사원과 대리, 과장이 전체 97.3%를 차지하고 있으며, 연령별로는 20-40세가 89.2%이다. 근속기간별로는 1년 이상 10년 미만의 대상자가 86.7%이며, 학력별 분포로는 대졸과 대학원 졸업의 고학력 대상자가 83.9%를 점하고 있다. 마지막으로 전공별 분포로는 사회과학 20.7%, 자연계 15.1%, 공학계가 53.7%로 나타나 전체 대상자 중 89.5%를 차지하였다.

측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하기 위하여 Cronbach's Alpha와 요인분석을 실시하였다. 그러나 조사대상자의 직무유형을 판단하기 위한 설문항목은 <표 2>에서 보는 바와 같이 신뢰성과 타당성을 검증할 수 있는 유형의 문항이 아니므로 제외되었다. 따라서 향후 설문항목의 개선과 검증이 요구된다. 경력지향에 대한 요인분석에서는 의도한 8개의 요인보다 1개가 더 많은 9개의 요인이 추출되었으나 9번째 요인이 설문항목 1개로 구성되어 1개의 설문항목과 1개의 요인이 제거되었다. 조직몰입도 측정항목의 요인은 선행연구[28]에서와 같이 3개가 추출되었으나 본 연구의 목적이 몰입의 유형을 검토하려는 것이 아니라 조직몰입의 정도를 파

악하려는 것이므로 3개의 요인으로 묶이는 15개의 문항전체를 조직몰입도의 측정도구로 사용하였다. 직무만족도 측정항목의 요인분석 결과에서는 1개의 요인으로 묶이며 적재량은 0.70에서 0.83으로 상당히 높게 나타났다. 측정도구의 신뢰성 평가결과로는 개별 개념간 Cronbach's Alpha 값이 모두 0.8 이상을 나타내고 있으므로 신뢰성이 높다고 판단된다.

## IV. 실증 분석

### 4.1 경력지향유형의 분포

본 연구의 실증분석을 위해서는 분산분석, T-검증, 상관관계 분석을 이용하였다. 사인의 경력지향형 측정은 8가지 유형의 경력지향형으로 구분하도록 되어 있다. 설문조사 결과 <표 3>의 경력지향유형의 분포를 보면 기술지향유형이 31.5%로 가장 높았고 다음으로 관리지향이 18.1%이며 생활지향이 14.6%를 차지하고 있다 (카이스퀘어 테스트의 결과  $P < .001$  수준에서 타 유형과 빈도수의 유의한 차이가 검증됨). 또한 기술지향유형과 관리지향유형은 서로 역의 상관관계를 가지고 있어 구별이 가능한 유형임을 알 수 있었다( $P=.001$  수준에서 상관관계수  $-0.3015$ 로 나타남).

<표 3> 경력지향유형별 분포

CLASS	지향 유형	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 %



## 4.2 가설의 검증

### 4.2.1 가설 1의 검증

가설 1에서는 기술적 또는 관리적 경력지향 유형에 속하는 인력들이 선호하는 직무유형과 담당직무유형의 일치정도에 따라 직무만족에서 차이가 있을 것이라는 가설을 설정하였다. 이 가설은 내용상, (1) 기술지향집단 내에서 기술적인 비중이 높은 유형의 직무를 담당하는 인력은 기술적인 비중이 낮은 유형의 직무를 담당하는 인력보다 직무만족이 높을 것이다.(H1a) (2) 관리지향집단 내에서 관리적인 비중이 높은 유형의 직무를 담당하는 인력이 관리적인 비중이 낮은 유형의 직무를 담당하는 인력보다 직무만족이 높을 것이다(H1b) 라는 두 가지의 하위가설로 구분되어 있으며 가설의 검증도 구분하여 실시하였다.

기술적, 관리적인 직무유형의 구분에 있어 한국의 MIS 부서에서는 MIS 인력이 하나의 특정 직무만 담당하는 경우 보다는 복수의 직무를 담당하는 경우가 더 일반적이므로 개인의 직무를 프로그래머, 시스템 분석가 등으로 명확하게 구분하기는 어렵다. 이와 같은 현실적인 문제로 인하여 본 연구에서는 한국의 MIS 부서에서 수행하는 직무들을 조사한 후에 이그바리아 등[24]의 분류기준에 따라 관리적인 직무유형과 기술적인 직무유형으로 구분하여 분석에 이용하였다. 따라서 담당하고 있는 기술적인 직무와 관리적인 직무의 구분은 미국처럼 특정의 직무명으로 나타나지 않고 개인이 수행하는 기술적인 직무의 비율과 관리적인 직무의 비율로 표현이

되었다. 경력지향과 담당직무 유형의 일치정도가 높은 집단과 일치정도가 낮은 집단을 구별하기 위해 본 연구에서는 조사된 기술지향 집단과 관리지향 집단에서 수행하는 전체적인 기술직무의 비율과 관리직무 비율의 중앙값을 구하고 경력지향별로 중앙값 이상인 집단을 일치도가 높은 집단으로, 중앙값 이하인 집단을 일치도가 낮은 집단으로 분류하였다. 경력지향 유형에 따른 담당직무 집단의 구분은 <표 4>와 같다.

기술직무와 관리직무로 구분한 업무내용 수행내역의 수를 자기보고법으로 파악하여 나타난 결과치를 분석 한 결과, 집단의 구분 기준인 각 직무비율의 중앙값은 기술직무 비율의 중앙값이 50.0%, 관리직무 비율의 중앙값이 40.0%로 나타났다. 중앙값은 응답자들이 전체 담당업무 100% 중에서 해당되는 직무유형의 업무량 비율을 기입한 결과치를 통해 도출되었다. 이러한 집단구분에 의하여 기술지향적 MIS 인력집단에서 경력지향과 담당직무유형의 일치도가 높은 집단과 일치도가 낮은 집단간의 직무만족 차이 여부를 분석하였다. 일부 변수를 통제하면서 집단간 직무만족도의 차이를 알아보기 위해서는 공분산분석을 실시하는 것이 적절할 것이다. 일부의 변수를 통제해야 하는 이유는 응답자의 인구 통계적인 변수가 직무만족에 영향을 미칠 수 있기 때문에 인구 통계적인 변수가 직무만족에 미치는 영향을 배제하고 직무만족의 차이를 측정해야 하기 때문이다. 앞에서 언급한 바와 같이 보편적으로 직무만족에 영향을 미친다고 인정되고 있는 개인적 특성과 직무만족과의

<표 4> 경력지향 유형에 따른 담당직무 집단의 구분

경력 지향 유형	담당직무 집단의 구분	집단의 정의
기술지향	기술적 직무의 비율이 중앙값 이하인 집단	경력지향과 담당직무유형의 일치도가 낮은 집단
	기술적 직무의 비율이 중앙값 이상인 집단	경력지향과 담당직무유형의 일치도가 높은 집단
관리지향	관리적 직무의 비율이 중앙값 이하인 집단	경력지향과 담당직무유형의 일치도가 낮은 집단
	관리적 직무의 비율이 중앙값 이상인 집단	경력지향과 담당직무유형의 일치도가 높은 집단

관계를 살펴보면 다음과 같다. 연령이 높으면 기대수준이 낮아져 직무상황에 쉽게 적응하므로 직무만족이 높다고 하며[25], 근속기간이 길면 안정감이 생기고 보수가 증가하며 승진기회도 많기 때문에 직무만족이 높다[1]. 교육수준에 대해서는 논란이 있으나 가논[19]의 연구에서는 최소한 대졸이상의 높은 학력을 가진 집단에서 직무만족이 높다고 한다. 선행연구를 참고로 하여 본 연구에서는 개인적 특성에 의한 영향을 배제하기 위해 연령, 근속기간, 교육수준을 통제변수로 하여 기술지향집단 내에서 경력지향과 담당직무 유형의 일치 정도가 높은 집단과 낮은 집단간의 공분산 분석을 실시하였다. 공분산 분석의 결과는 <표 5>과 <표 6>에 나타나 있다. <표 5>에서 표본수가 109로 나타난 점은 기술지향집단의 직무만족 조사 부문에서 응답이 누락되었거나 불충분한 조사 대상자를 제외하였기 때문이다.

<표 5>에는 집단별 직무만족도가 나타나 있으며 <표 6>에는 통제 변수인 연령, 근속기간, 학력 등으로 인한 효과와 주효과인 기술지향과 직무유형의 일치정도에 의한 효과가 나타나 있다. 통제변수가 직무만족에 미치는 효과를 제거

한 상태에서 독립변수의 효과를 나타내는 주효과와 유의도가 0.059로서 기술지향적 MIS 집단 내에서 경력지향과 담당직무 유형의 일치도가 높은 집단과 일치도가 낮은 집단간에는  $P < 0.1$ 의 수준에서 직무만족도의 차이가 있다고 볼 수 있다. 따라서 <표 5>의 집단별 직무만족도에서 일치도가 높은 집단의 직무만족도가 낮은 집단의 직무만족도 보다 더 높다고 할 수 있다. 그러나 검증의 결과는 유의수준이  $p < 0.1$ 로서 해석상 주의를 요한다.

관리지향적 MIS 인력집단 내에서 경력지향과 담당 직무유형 간의 일치도 정도에 따른 집단간 직무만족의 차이여부를 분석하기 위해 연령, 근속기간, 교육수준을 통제변수로 하여 공분산 분석을 실시하였는데 관리지향집단 내에서 일치도가 낮은 집단과 높은 집단의 공분산 분석의 결과는 <표 7>과 <표 8>에 나타나 있다. 기술지향 집단의 직무만족도 분석에서와 같이 관리지향 집단의 분석에서도 응답이 누락되었거나 분석이유에 충분치 않은 조사대상을 제외하였다. 따라서 표본수는 61로 나타났다.

연령, 근속기간, 학력 등으로 인한 효과를 통제 한 상태에서 독립변수의 효과를 나타내는 주

<표 5> 기술지향 집단의 직무유형 일치도에 따른 집단별 직무만족도

구 분	전 체	일치도가 낮은 집단	일치도가 높은 집단
직무만족도 (표본수)	3.25(109)	3.09(40)	3.34(69)

<표 6> 기술지향 집단의 직무유형 일치도에 따른 직무만족도 차이분석

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Significant of F
Covariates	.236	3	.079	.191	.902
연령	.144	1	.144	.349	.556
근속기간	.034	1	.034	.082	.775
학력	.113	1	.113	.274	.602
Main Effects	1.507	1	1.507	3.657	.059
Explained	1.743	4	.436	1.057	.381
Residual	42.847	104	.412		
Total	44.590	108	.413		

<표 7> 관리지향 집단의 직무유형 일치도에 따른 집단별 직무만족도

구분	전체	일치도가 낮은 집단	일치도가 높은 집단
직무만족도(표본수)	3.29(61)	2.90(16)	3.43(45)

<표 8> 관리지향 집단의 직무유형 일치도에 따른 직무만족도 차이분석

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Significant of F
Covariates	1.936	3	6.45	1.231	.307
연령	1.176	1	1.176	2.243	.140
근속기간	.959	1	.959	1.828	.182
학력	.017	1	.017	.033	.857
Main Effects	2.402	1	2.402	4.580	.037
관리지향집단	2.402	1	2.402	4.580	.037
Explained	4.338	4	1.084	2.068	.097
Residual	29.365	56	.524		
Total	33.703	60	.562		

효과의 유의도가 0.037로서 관리지향적 MIS 집단 내에서 경력지향과 담당 직무유형의 일치도가 높은 집단과 일치도가 낮은 집단간에는  $P < .05$ 의 수준에서 직무만족도의 차이가 있음을 알 수 있다. 따라서 <표 7>의 직무만족도는 집단간 유의적인 차이를 인정할 수 있으며 일치도가 높은 집단의 직무만족도가 낮은 집단의 직무만족도보다 더 높다고 할 수 있다. 즉, 관리지향 집단 내에서는 관리적 직무를 많이 수행하는 인력들이 관리적 직무를 상대적으로 적게 수행하는 인력들보다 직무만족이 높다는 것이다. 이러한 분석결과를 종합하면 관리지향 집단은 대인관계, 조직과의 관계가 강한 관리업무를 선호하고 기술지향집단은 특정분야의 기술적인 업무를 선호할 것으로 판단된다. 이는 기술적인 유형의 업무를 주로 담당하는 대상자들은 전문적인 일에 몰입하며 특정한 종류의 작업에 강한 흥미를 느끼고 자신의 능력이나 기술에 의한 보상을 선호하는 동시에 조직 내 보다는 조직 외의 동일한 일을 하는 집단과 보상수준을 비교하는 경향이 있다는 샤인의 경력지향 특성 이론과 일치하는 것이다.

한편, 가설에는 포함되지 않았으나 경력지향과 직무유형의 일치도가 높은 집단과 일치도가 낮은 집단간에 조직몰입의 차이가 있는지를 분석한 결과, 기술지향적 MIS 집단 내에서는 조직몰입의 차이가 없으나 관리지향 집단에서는  $p < 0.1$ 수준에서 일치도가 높은 집단이 조직몰입도가 더 높다는 유의적인 차이가 발견되었다. 따라서 동일한 관리지향 집단 내에서 관리적 비중이 높은 직무를 담당하는 인력들이 관리적 비중이 낮은 직무를 담당하는 인력들보다 조직에 대한 몰입도가 높다고 해석할 수 있으나 추후 검증이 요구된다.

#### 4.2.2 가설 2의 검증

가설2 에서 직무만족이 동일한 수준에서는 관리지향 집단이 기술지향 집단보다 조직몰입도가 높다는 가설을 설정하였다. 그 동안 MIS 분야의 연구에서 조직몰입과 관련된 연구는 매우 부족하였으며 일부 연구에서 MIS 인력 전체를 대상으로 조직몰입의 정도를 분석한 바 조직몰입도가 낮다는 결과가 도출되었다. 그러나 경력지향의 관점에서 경력지향 유형간 조직몰

&lt;표 9&gt; 기술지향과 관리지향 집단의 조직몰입도

구분	전체	기술지향집단	관리지향집단
직무만족도 (표본수)	4.28(179)	4.14(116)	4.55(63)

&lt;표 10&gt; 경력지향 집단간 조직몰입도 차이분석 결과

Source of Variation	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Significant of F
Covariates	27.008	5	5.402	25.973	.000
직위	2.387	1	2.387	11.480	.001
연령	.090	1	.090	.433	.511
근속기간	.971	1	.971	4.668	.032
학력	.006	1	.006	.027	.869
직무만족	19.212	1	19.212	92.380	.000
Main Effects	3.469	1	3.469	16.682	.000
경력지향	3.469	1	3.469	16.682	.000
Explained	30.477	6	5.080	24.425	.000
Residual	35.770	172	.208		
Total	66.247	178	.372		

입의 차이에 관한 연구는 그 동안 거의 이루어지지 않았으므로 본 연구에서는 경력지향과 조직몰입의 관계에 관심을 갖게 되었다. 기술지향 집단은 특정직무에 몰입하기를 좋아하나 조직에서 전문가가 아닌 일반 관리자로서의 성장에는 큰 관심을 두지않는 반면 관리지향 집단은 조직에서의 성장에 가장 중요한 가치와 동기를 가진 조직인으로서 조직과 강한 연계성을 갖는다는 사인의 경력지향 특성의 차이[33], 경력지향 유형에 따라 중요시하거나 관심을 가지는 영역의 차이가 있다는 밀러의 연구[26], 관리직 보다는 기술직이 조직의 문제에 휩싸이는 것을 회피하는 경향이 있다는 연구 결과[21] 등에서 간접적으로 경력지향에 따라 조직몰입의 차이가 있을 것이라는 추론이 가능하다. 즉, 기술지향적인 MIS 인력은 관리 지향적인 MIS 인력과 직무만족 수준이 동일하다고 하더라도 조직에 대한 몰입의 정도는 관리 지향적인 MIS 인력이 더 높을 것이라 기대된다.

가설 2의 실증분석을 위해서 조직몰입에 영

향을 주는 변수들을 통제하고 집단간 조직몰입의 차이 여부를 측정하는 공분산 분석의 방법을 사용하였다. 조직몰입에 영향을 미치는 개인적인 특성으로는 연령, 근속기간, 교육수준, 직위 등이 있다. 연령과 조직몰입의 관계에 있어서 연령이 증가하면 타 조직에 대한 한 개인의 가치가 감소하기 때문에 개인의 선택폭이 줄어들어 현 조직에 대한 몰입이 증가한다[27]. 근속기간의 경우도 마찬가지로 근속기간이 길면 조직몰입이 높다고 한다[23]. 한편, 교육수준에 있어서는 논란이 있으나 고학력자일수록 조직몰입도가 떨어지는 경향이 있으며[7], 직위와 조직몰입의 관계에 있어서는 직위가 높을수록 조직몰입도가 높다고 보고 있다[23]. 따라서 본 연구에서 동일한 수준임을 가정하기 위한 직무만족 변수, 직위, 연령, 근속기간, 학력 등의 변수를 통제하고 경력지향 집단간 조직몰입의 차이 여부에 대한 공분산 분석의 결과는 <표 9>, <표 10>과 같다. <표 9>에서도 가설 2를 검증하기에 적합한 표본만을 대상으로 하였기 때문

에 조직몰입도 분석에 사용된 조사 대상자 수는 179로 나타났다.

실증분석의 결과를 보면 통제 변수인 직무만족도, 연령, 근속기간, 학력의 효과를 통제한 상태에서 독립 변수인 경력지향의 효과를 나타내주는 주효과와 유의도가 0.000으로서  $p < 0.05$  수준에서 기술 및 관리적 경력지향에 따른 조직몰입도의 차이는 통계적으로 유의함을 알 수 있다. 따라서 직무만족의 수준이 동일한 경우에 관리지향 집단이 기술지향 집단보다 조직몰입이 높을 것이라는 가설은 채택되었다.

## V. 연구결과의 해석 및 시사점

각 가설에 대한 실증분석 결과를 해석하면 다음과 같은 시사점을 발견할 수 있다.

### 5.1 경력지향별로 선호하는 직무유형과 담당 직무 유형의 일치 여부와 직무만족도와 의 관계

국내기업 MIS 부서의 인력을 대상으로 경력지향과 담당직무 유형 간의 적합성 여부 및 직무만족도 간의 관계를 파악해 본 결과, 관리지향 집단 내에서는 대인 접촉이 많고 조정 및 통제의 성격이 강한 관리적인 직무를 맡아 수행하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족이 높다는 것을 발견하였다. 더불어 관리지향 집단의 경우에는 관리적인 비중이 높은 직무를 담당하는 인력이 그렇지 않은 인력보다 조직몰입도가 높아 경력지향과 담당직무 유형의 일치 정도가 직무만족뿐 아니라 조직몰입에도 영향을 미치고 있다는 점을 알 수 있다. 한편 기술지향 집단에서도 기술적인 직무의 비율이 높은 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 직무만족이 높다. 이러한 결과를 종합하면 조직에서 MIS 인력에게 내적 경력의 요구사항에 적합한 직무

를 제공할 때에 직무만족 또는 조직몰입을 향상시킬 수 있다는 점을 시사하고 있다. 지금까지 국내기업은 MIS 개별 인력의 경력지향은 전혀 고려하지 않은 채 복합적인 성격의 직무를 조직적 필요와 상황에 의해 부여하는 방식으로 인력을 관리하여 왔다. 이러한 인력관리는 전략적 역할에 대한 요구가 증가하고 있는 MIS 전문인력들을 조직적 인재로 양성시키는데 매우 비효율적인 방식이라 하겠다. 조직은 MIS 인력이 동일한 특성을 가진 집단이 아니라는 점을 인식하고 경력지향 유형의 특징에 적합한 동기부여를 강화하여야 한다. 우선 기술지향집단에게는 직무의 내용적 측면에 대한 보장을 통하여 단순 반복적인 업무에서 탈피하여 지속적으로 직무에 대한 흥미를 가질 수 있게 하는 것이 바람직하다. 한편 관리지향집단에게는 권한과 책임의 과감한 위양, 단위업무의 전체적 할당 및 조정, 통제 기능의 이관 등 직무의 확충, 회사의 정책과 방침에 대한 신속한 피드백과 참여기회의 확대 등을 통하여 관리능력의 발휘를 위한 여건 조성을 하는 것이 필요하다.

### 5.2 경력지향과 조직몰입의 관계

본 연구분석 결과에 의하면 직무만족도에 의한 효과를 통제했음에도 불구하고 관리지향 집단의 조직 몰입도는 기술지향 집단에 비해 높다. 따라서 기술지향 집단은 조직에서의 직무만족 수준이 높다고 하더라도 조직에 대한 충성이나 애착의 정도가 관리지향 집단보다 낮을 수 있다는 점을 보여준다. 조직의 입장에서 유능한 기술 전문가를 확보하기 위해서는 기술지향적인 MIS 인력에 대해 직무만족을 강화하는 대책 외에 조직에 대한 몰입을 강화시키는 대책이 필요하다. 조직은 그들에게 경영에 대한 관심을 유도하고 경영 및 관리능력을 강화시킬 필요가 있는데, 이를 위하여 MIS 부서 교육의 대부분을 차지하는 기술중심의 교육 외에 경영

전반에 대한 교육을 강화하고 전환 배치 등을 통하여 조직에 대한 이해를 증진시키며, 조직의 입장에서 MIS 인력의 기술지식 외에 경영관리적 소견과 의사를 중요시하는 변화관리가 수행되어야 한다.

## VI. 결 론

MIS 인력의 인적자원 관리를 효과적으로 수행하기 위해서는 그들의 직무 태도인 직무만족과 조직몰입의 수준을 강화하여야 할 필요가 있다. 그 이유는 직무만족과 조직몰입은 조직의 안정적 인력운용 및 성과와 밀접한 관계가 있기 때문이다. 본 연구의 결과는 국내기업 MIS 인력에게 기술지향 유형과 관리지향 유형이 가장 우세한 경력지향 유형이라는 점, 담당직무의 유형과 선호직무 유형간의 일치 여부가 직무만족에 큰 영향을 미친다는 점, 그리고 기술지향 유형과 관리지향 유형 간에는 조직몰입의 차이가 있다는 점 등을 밝힘으로써 국내 기업 MIS 인력의 경력지향 유형별로 경력체계 및 인사관리의 기법이 달라져야 한다는 논리를 제공하고 있다. 대부분의 국내 기업들이 사용하는 단일 경력관리 체계는 기술적 분야에서 능력을 발휘하는 MIS 인력이 관리적 분야에서도 능력을 잘 발휘할 것이라는 현실감 없는 가정하에 시행되고 있다. MIS 부서에서 대부분 관리자를 지향하는 현업부서와 동일한 경력체계의 적용은 무리가 있으며, 향후 기업에서 정보기술의 전략적 활용을 위해 필요로 하는 경영 및 관리능력을 가진 MIS 인력과 고도의 정보기술 전문성을 가진 MIS 인력을 동시에 양성하기 위해서는 각기 다른 경력체계를 제공하는 정책이 마련되어야 한다. 장기적인 관점에서 MIS 부서의 효율성을

향상시키기 위해서는 개인의 경력지향과 조직의 욕구가 일치되도록 유도하는 인적자원 관리가 요구되기 때문이다. 따라서 본 연구결과의 시사점을 통하여 경영자들은 MIS 인력의 기술적 및 관리적 경력을 인식한 이중 경력경로, 혹은 보다 다각화된 경력경로 체계를 도입하여 장기적인 관점의 인재양성 프로그램을 마련하여야 한다. 향후 MIS 부서에서 MIS 기획 및 관리기능을 담당할 수 있는 관리지향 집단과 고도의 전문 기술기능을 담당하는 기술지향 집단을 어떻게 관리하고 육성하는가의 여부가 MIS 부서의 성과와 조직의 전략 달성 가능성을 좌우하게 될 것으로 판단되기 때문이다.

그러나 본 연구는 다음과 같은 후속연구를 필요로 한다. 우선 이중 경력경로의 체계적인 관리와 이중경력경로에 따른 승진제도의 구체적 효과성을 입증하고 강화하는 방법을 연구하여야 한다. 그 이유는 이중경력 승진제도가 일반적으로 사용되는 미국 등의 예에서 볼 수 있듯이 전문직 경로에 속하는 집단은 실제로 권한이 없거나 조직 핵심영역의 의사결정에 개입하지 못하여 경력경로의 실익이 없다는 비판도 있기 때문이다. 더불어 국내의 경우에는 전통적으로 직위, 부하 직원의 수, 권한 등에 대한 집착이 강하므로 전문기술직 경력경로는 사회적인 인식과 관련하여 긍정적인 수용이 될 수 없는 문제가 발생할 수 있으며, 조직 내에서도 자칫하면 승진 누락자나 무능한 사원의 집합소로 인식될 수 있다는 우려가 많기 때문이다. 따라서 단일경력 관리제도를 사용하는 기업과 이중경력 관리제도를 사용하는 기업간의 성과 비교 연구 등을 통하여 현실적인 대안을 제시할 수 있는 연구가 지속적으로 수행되어야 한다.

## 〈참 고 문 헌〉

- [1] 신 유근, *조직행동론* 서울 : 다산출판사, 1987.
- [2] R.A.슈터마이스터 저, *인적자원과 생산성* 김재진, 김남현 공역, 서울 : 학문사, 1981.
- [3] E.H.샤인 저, *현대조직심리학* 박재호 역, 서울 : 탐구당, 1980.
- [4] 한덕용, *조직행동의 동기이론* 서울 : 법문사, 1990.
- [5] 함근배, *경력관리제도 : CDP의 설계와 운용*, 산업교육연구소.
- [6] Allen, T.J., and Katz, R. "The Dual Ladder : Motivational Solution or Managerial De-resolution ?," *R & D Management*, Vol. 3., 1986, pp. 185-197.
- [7] Angle, H.L., Perry, J.L., "An Empirical assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Mar., 1981, pp. 1-14.
- [8] Baroudi, J.J. "The Impact of role Variables on IS Personnel Work Attitude and Intentions," *MIS Quarterly*, Dec, 1985, pp. 341-356.
- [9] Bartol, K.M., and Martin, D.C. "Managing Information System Personnel : A review of the Literature and Managerial differences," *MIS Quarterly*, Dec, 1982, pp. 49-70.
- [10] Buchanan, I.B. "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, 1974, pp. 533-546.
- [11] Chesebrough, P.H. and Davis, G.B. "Planning a Career Path in Information System," *Journal of Systems Management*, Jan, 1983, pp. 6-13.
- [12] Couger, J.D. & Zawacki, R.A. "Something's very wrong with DP operation Jobs," *Datamation*, Mar., 1979, pp.149-158.
- [13] Curry, J.P., Wakefield, D.S., Price, J.L. and Muller, C.W. "On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 29., 1986, pp. 847-858.
- [14] Delong, T.J. "Reexamining the Career Anchor Model," *Personnel*, May-June, 1982, pp. 50-61.
- [15] Ferratt, T.W. and Short, L.E. "Are Information System people different : An Investigation of Motivational difference," *MIS Quarterly*, Dec, 1986, pp. 377-387.
- [16] Ferratt, T.W. and Short, L.E. "Are Information System people different : An Investigation of How they should be managed," *MIS Quarterly*, Sep, 1988, pp. 107-120.
- [17] Ferratt, T.W. and Starke, F.A. "Making the Transition : System Analysis to Management," *Journal of Systems Management*, Apr., 1989, pp. 14-17.
- [18] Fitz-enz, J. "Who is the DP Professional ?" *Datamation*, Sep., 1978, pp. 125-128.
- [19] Gannon, M.J., *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*, Boston: Little, Brown and Co., 1979.
- [20] Garden, A.M., "Career Orientations of Software Developers in a sample of high tech companies," *R & D Management*, 20, 4, 1990, pp. 337-352.
- [21] Ginzberg M.J., & Baroudi, J.J., "MIS career : a theoretical perspective," *Communications of the ACM*, May, 1988, pp. 586-594.
- [22] Herzberg, F. "One more time : How do you motivate employees ?" *Harvard Business Review*, Sep-Oct., 1982, pp. 109-120.
- [23] Hrebiniak, L.G. & Alutto, J.A., "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 17, 1972, pp. 555-572.

- [24] Igbaria, M., Greenhaus, J. and Parasuraman, S. "Career orientation of MIS employees : An Empirical Analysis," *MIS Quarterly*, June, 1991, pp. 151-169.
- [25] Jurgensen, C.E. "Job Preferences : What makes a job good or bad ?," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, 1978, pp. 267-276.
- [26] Miller, G.A. & Wagner, L.W., "Adult Socialization, Organizational Structure and Role Organizations," *Administrative Science Quarterly*, 22, 2, 1971, pp. 151-162.
- [27] Morris, J.H. and Sherman, J.D. "Generalization of Organizational commitment Model," *Academy of Management Journal*, Vol. 24, 1981, pp. 512-526.
- [28] Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian, P.V. "Organization Commitment Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, May-June, 1982, pp. 603-609.
- [29] Reichers, A.E. "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment," *Academy of Management Review*, Vol. 7, 1982, pp. 465-476.
- [30] Schein, E. H. "How career anchors hold executives to their Career Paths," *Personnel*, May-June, 1975, pp. 11-24.
- [31] Schein, E.H. *Organization Behavior*, 3rd ed., NJ:Prentice-Hall, 1980.
- [32] Schein, E.H. *Career Anchors : Discovering your real values*, Revised ed., San Diego: Pfeiffer Co., 1990.
- [33] Schein, E.H., "Individuals and Careers," in *Handbook of Organizational Behavior*, 2nd ed., Lorsch, J.W.(ed), NJ:Prentice-Hall., 1987, pp. 155-171.
- [34] Steers, R.M., "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*, 1977, pp. 46-56.
- [35] Steers, R.M., L.Porter, L.W., *Motivation and work Behavior*, 3rd ed., McGraw-Hill, 1983.
- [36] Steers, R.M., Vngson, G.R. and Mowday, R.T. *Managing Effective Organization*, Boston: Kent Publishing., 1985,
- [37] Stevens, J.M., Beyer, J.M. and Trice, H.M. "Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment," *Academy of Management Journal*, Vol. 21., 1978, pp. 380-396.
- [38] Woodruff, C.K. "Data Processing People-Are They Really Different ?" *Information & Management*, Vol. 3, 1980, pp. 133-139.
- [39] Woodruff, C.K. "Data Processing People-Are They Satisfied/Dissatisfied with Their Job ?" *Information & Management*, Vol. 3, 1980, pp. 219-225.

◆ 이 논문은 1999년 3월 22일 접수하여 1차 수정을 거쳐 1999년 10월 27일 게재 확정되었습니다.



◆ 저자소개 ◆



김익균 (Kim, Ik-Kun)

현 한국생산성본부 경영컨설팅사업부 수석전문위원

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

주업무 : 사기업 및 공기업 경영 컨설팅

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



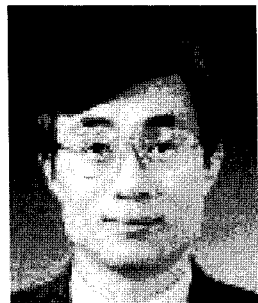
장윤희 (Chang, Yun-Hi)

현 서강대학교 강사

약력 : 이화여자대학교 법정대학 졸업, 서강대학교 경영학 석사(MIS 전공),  
서강대학교 경영학 박사(MIS전공)

주업무 : 기업체의 정보전략계획 및 정보시스템 평가, 변화관리 프로젝트

주요관심분야 : 정보전략계획, 정보시스템 부서의 혁신, 변화관리방법론,  
병원정보시스템



이재범 (Lee, Jae-Beom)

현 서강대학교 경영학과 교수

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

저서 : 경영과 MIS, 전략정보 기획방법론, 정보공학 방법론 등의 많은  
저서와 역서 및 논문

주요 관심분야 : 전산조직의 혁신, 정보기술이 조직과 전략에 미치는  
영향, 전략정보 계획, Intelligent DSS 등