

# 신입사원의 개별성과 관계성이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

## The Effects of Individuality, Relatedness on Organizational Commitment and Job Satisfaction in New Employees

김현수<sup>1,2\*</sup>, 김수정<sup>2</sup>

<sup>1</sup>한국기술교육대학교 교양학부, <sup>2</sup>한국기술교육대학교 HRD 대학원

Hyun-Soo Kim<sup>1,2\*</sup>, Su-Jeong Kim<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of Liberal Arts, KOREATECH, Cheonan 330-708, Korea

<sup>2</sup>Graduate School of HRD, KOREATECH, Cheonan 330-708, Korea

### [요약]

본 연구는 신입사원의 개별성과 관계성이 조직몰입과 직무만족간의 관계가 있는지 알아보았다. 그 결과를 통해 심각한 구직난 속에서 어렵게 들어간 신입사원들이 '직장인 사춘기 증후군'으로 방황하지 않고 조직에서 건강하게 자기 자리를 찾아갈 수 있게 도와주고, 대학생활을 통해 조직의 생리를 알아가고 있는 대학생이나 기업이 원하는 역량을 준비하는 취업 준비생들에게는 기업에서 실질적으로 필요로 하는 역량을 확인하고 효율적으로 준비할 수 있게 하는 것이 연구의 목적이다. 본 연구에서는 첫째, 심리적 적응 기제 요인인 개별성과 관계성이 조직몰입과 직무만족과 어떤 관계가 있는가? 둘째, 개별성과 관계성의 높고 낮음에 따라 4개 집단을 구성하여 각 집단 간 조직몰입 및 직무만족과 어떤 관계가 있는가? 를 검증하는 것으로 연구문제를 삼았다. 분석방법은 대기업 사원급 직장인 140명 대상으로 개별성과 관계성이 조직몰입 과 개별성과 관계성이 직무만족과의 관련성을 상관분석 및 일원변량분석을 통해 살펴보았다. 연구결과, 개별성, 관계성, 조직몰입, 직무만족 모두 정적 상관을 보이고 있다. 개별성과 관계성이 둘 다 높은 집단이 개별성과 관계성이 둘 다 낮은 집단 에 비해 조직몰입과 직무만족이 높음을 확인할 수 있다. 개별성과 관계성의 균형 잡힌 발달이 조직 적응에 도움이 될 수 있다는 것을 알 수 있었다.

### [Abstract]

This research is about the effects of individuality, relatedness on organizational commitment and job satisfaction. This research analyzed 140 new employees. We used four tools to assess the new employees: individuality scale, relatedness scale, organizational commitment scale and job satisfaction scale. The research was based on two questions. Question 1. Does individuality have any relation to job satisfaction and organizational commitment? Question 2. does relatedness have any relation to job satisfaction and organizational commitment? The results indicated a positive correlation between individuality and organizational commitment and job satisfaction. Results also showed a positive correlation between relatedness and organizational commitment and job satisfaction. According to the result of one way analysis of variance, the group which scored individuality and relatedness score above the mean value best reflected the qualities of organizational commitment and job satisfaction.

**Key Words** : Individuality, Job satisfaction, Organizational commitment, Relatedness

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2015.039>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

**Received** 16 April 2015; **Revised** 29 April 2015

**Accepted** 8 May 2015

**\*Corresponding Author**

E-mail: [hyunsoo@koreatech.ac.kr](mailto:hyunsoo@koreatech.ac.kr)

## I. 서론

### A. 연구의 목적 및 필요성

산업구조의 고도화와 첨단과학기술의 발달은 삶을 편안하고 풍요롭고 바꾸었지만 빠르게 변화하는 시장의 요구와 경영 환경 속에서 기업과 개인들은 날로 치열한 생존 경쟁에 처해있다. 기술과 자본 집약적 산업의 발달로 고용 없는 성장은 계속되고 있어 시간제 일자리 확대 등으로 일자리 창출을 핵심과제로 진행하지만 청년층(15-29세) 고용 상황은 여전히 부진하다. 하지만 이런 심각한 구직난에도 불구하고 힘들게 회사에 들어간 신입사원들의 조기 이직률이 높다. 한국경영자총협회[1]에서 전국 405개 기업을 대상으로 조사한 결과에 의하면, 2014년 채용한 대졸 신입사원 중 25.2%가 1년 내 퇴사한 것으로 나타났다고 발표하였다. 이직사유 1위는 조직 및 직무적응 실패가 47.6%로 가장 높았다.

기업에서는 우수한 인재를 확보하고 성장시키기 위해 채용과 교육에 많은 돈을 투자하고 있음에도 불구하고, 신입사원의 조기 이직은 기업의 입장에서는 큰 문제이며 반드시 해결해야 하는 도전과제이다. 또한 취업포털 잡코리아[2]의 설문조사에 따르면, 직장인 86.9%가 직장생활 중 사춘기 증후군을 경험한 적이 있다고 한다. '직장인 사춘기 증후군'은 직장 생활에 대한 회의감으로 뚜렷한 이유 없이 직장 일에 불만을 갖는 증세를 비유적으로 이르는 말이다. 특히 사춘기 증후군은 입사 3년 차가 32.8%로 가장 높게 나타났다. 입사 3년 차이면 실무에 적응은 되었으나 앞으로 미래의 비전이나 회사에서의 본인 입지 및 주변 선후배나 동료와의 관계 등 여러 가지 고민이 많을 때 이다.

신세대 신입사원들은 직장생활에서 인간관계나 조직문화 적응에도 어려움을 겪는 것으로 나타났다. 조사대상의 62.0%가 상사나 선배와 "가끔 갈등한다."고 응답했고 "자주 갈등한다."는 응답도 10.9%나 됐다. 갈등의 원인으로는 '업무와 관련해 의사소통이 안 될 때'가 49.2%로 가장 많았고 '내 업무가 아닌 것까지 시킬 때'(25.8%) '사생활을 간섭할 때'(14.1%), '회식이나 야근을 강요할 때'(10.9%) 등의 순이었다 [3].

대졸 신입사원의 조기퇴사 실태와 원인을 기업 인적자원관리(HRM)에의 시사점 중심으로 연구한 엄동욱[4]은 대졸 신입사원 중 33.1%가 첫 직장에서 퇴사한다고 하였으며, 이직한 사람 중 1년 이내에 다시 퇴사한 대졸 신입사원의 비율이 62.2%이고, 1년 이내 퇴사한 '조기퇴사자' 중 2/5가 채 6개월도 안 되어 퇴직한 것을 확인 하였다. 기업규모에 따라 조기퇴사자들의 근속기간 분포가 다르고, 퇴사사유도 다르

게 나타났으며 대기업과 중소기업 간에 체계적인 차이가 발생하고 있는 것으로 판단된다고 하였다. 반면 기업규모와 상관없이 재무내용과 인간관계에 대한 만족도가 클수록 근속기간이 길게 나타난다고 하였다.

박소연, 송영수[5]는 대졸 신입사원의 역량에 대한 대기업 인사교육담당자와 대학생의 인식차이 분석연구에서, 대졸신입사원에게 요구되는 역량에 대한 기업 인사교육담당자의 인식으로 윤리의식, 예절 및 태도 항목이 대학생의 인식 보다 높았다. 대졸신입사원의 현재 역량에 대한 인사교육담당자의 인식으로는 의사표현력, 시사상식, 업무상식, 국제감각, 외국어 구사 능력, 글로벌 마인드, 학습능력이 높았다. 마지막으로 기업의 인사교육담당자들은 대학에서의 상호협력체제 구축, 대인관계, 조직이해에 대한 교육 강화 요구가 높았다. 이 연구를 통해 조직에서 필요한 역량과 대학생들이 입사하기 위해 준비하는 항목의 차이를 확인할 수 있었다.

조직사회화 관점에서의 한국 대기업 연수원 신입사원 그룹입문교육 내용을 연구한 박소연[6]은 10개 대기업의 신입사원 그룹입문 교육의 목적, 영역, 주제를 분석하였다. 분석결과, 첫째, 구성원으로서 정체성 강화 및 일체감 형성을 목적으로 하고 있었고 둘째, 조직생활기술이나 직무기초역량 개발보다는 그룹의 이해인 그룹 소개, 핵심가치, 공통기초역량에 많은 시간을 할애하고 있었다. 마지막으로 기업의 핵심가치와 팀워크 향상교육은 최우선으로 시간을 배정하여 진행하였다. 이는 신입사원의 정체성을 개인에서 조직의 일원으로 전환시키는 '조직 관점'의 조직사회화 전략에 기반을 둔 프로그램으로 운영되고 있음을 확인할 수 있었다. 신입사원 개인들의 다양성에 대한 이해와 접근할 수 있는 개인 관점의 조직사회화 전략이 추가로 고려되어야 할 필요가 있다고 하였다.

기업의 지속 성장을 위해서는 맞춤형 인재를 채용하여 그들의 강점을 통해 조직에 기여할 수 있도록 기회를 부여하고 역량을 발휘할 수 있도록 지원하는 것이 기업의 지속 적인 성장의 기본이자 가장 중요한 핵심요소이다. 이는 기업뿐만 아니라 인재를 육성하는 대학 또한 기업과 같은 책임감을 갖고 기업에서 요구하는 인재상에 맞게 교육과정을 개설하고 필요로 하는 역량 향상을 위해 학교에서부터 준비할 수 있도록 제공해야 한다.

이와 같이 선행연구를 통해 신입사원의 조기 이직 사유와 조직 미적응에 따른 직장인 사춘기 증후군 및 기업에서 대학에 요구하는 대인관계와 조직이해에 대한 교육 강화를 확인 하였다. 이에 본 연구에서는 대학생활을 통해 조직의 생리를 알아가고 있는 대학생이나 기업이 원하는 역량을 준비하는 취업준비생 또는 입사 후 조기이직을 생각하거나 준비하는

신입사원, 사춘기 증후군을 이겨내고 원만한 직장생활을 원하는 신입사원들에게 어떤 역량이 필요한지를 연구하였다. 심리적 적응 기제요인인 개별성과 관계성 변수와 조직몰입과 직무만족간의 영향 파악을 확인하고자 한다. 개별성과 관계성 연구를 통해 대학생, 취업준비생 그리고 힘든 구직활동에서 소중한 기회를 얻은 신입 사원들이 조기퇴사나 사춘기 증후군으로 방황하지 않고 조직과 개인 모두에게 성장할 수 있는 발판으로 건강하게 이겨내기를 기대한다.

본 연구에서의 주요 요인들에 대해 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

### 1) 개별성-관계성

정은이[7]는 개별성이란 독립과 자율 및 개성을 추구하고, 자기 주장적이고 자기 확신이 강하며, 타인의 평가에 얽매이지 않고 자신의 생각을 행동으로 실천하는 경향을 의미하는 개념으로 정의할 수 있다. 관계성이란 자기와 세상이 밀접하게 연결되어 있다는 생각에서 남과 어울리기를 좋아하고, 타인의 행동에 민감하게 반응하며, 타인과 비교적 자유롭게 정서를 교환하는 경향을 의미하는 개념으로 정의하였다.

### 2) 조직몰입

본 연구에서 사용한 조직몰입은 McGee와 Ford[8]가 개발한 척도로 총 8문항으로 구성되었으며, 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'의 리커트 척도로 되어있다. 본 연구에서는 이지현[9]이 활용한 조직몰입도 척도를 사용하였다. 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.88이었다.

### 3) 직무만족

본 연구에서 사용한 직무만족은 Quinn과 Staines[10]가 개발한 척도로 총 6문항으로 구성되었으며, 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'의 리커트 척도로 되어있다. 본 연구에서는 박재진[11]이 활용한 직무만족도 척도를 사용하였다. 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.83이었다.

## B. 연구문제

상기에서 다룬 요인들을 살펴볼 때, 신입사원의 개별성, 관계성과 조직몰입 및 직무만족간의 관계를 알아보고자 한다.

연구문제1. 신입사원의 개별성, 관계성이 조직몰입과 직무만족에 어떤 관계가 있는가?

1-1) 신입사원의 개별성은 조직몰입에 어떤 관계가 있는가?

1-2) 신입사원의 관계성은 조직몰입과 직무만족에 어떤 관계가 있는가?

연구문제2. 개별성과 관계성의 높고 낮음에 따라 4개 집단을 구성하여 각 집단 간 조직몰입 및 직무만족에 어떤 관계가 있는가?

## II. 방법 및 절차

### A. 검사대상자 및 검사일시

본 연구는 서울, 경기 대기업 사원 140명을 대상으로 진행하였으며, 설문지는 대상기업의 인사부서를 통해 협조를 구했다. 설문지의 배포 및 취합은 2014년 11월 3일부터 28일까지 약 4주간 실시하였다.

### B. 측정도구

#### 1) 개별성-관계성

본 연구에서 사용한 개별성-관계성 척도는 김동직[12]이 개발한 개별성-관계성 문항을 사용하며, 하위요인으로 개별성은 자기주장성, 독립성, 자율성, 관계성은 친밀성, 친화성, 공감성으로 구성되어있다. 개별성과 관계성을 측정하는 문항은 각 15문항으로써 총 30문항이며, 리커트 스타일의 5점 척도로 측정하였다. 개별성의 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.82이었으며, 관계성의 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.78이었다.

#### 2) 조직몰입

본 연구에서 사용한 조직몰입은 McGee와 Ford[8]가 사용한 설문으로 총 8문항으로 구성되었으며, 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'의 리커트 척도로 되어있다. 본 연구에서는 McGee와 Ford의 설문을 이지현[9]이 수정·보완하여 사용한 척도를 활용하고자 한다. 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.88이었다.

#### 3) 직무만족

본 연구에서 사용한 직무만족은 Quinn과 Staines[10]이 개발한 척도를 박재진[11]이 이 수정·보완하여 사용한 척도를 활용하고자 한다. 직무만족도 총 6문항으로 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 5점 '매우 그렇다'의 리커트 척도로 되어있다. 내적 일치도(Cronbach's  $\alpha$ )는 0.83이었다.

### III. 결과

#### A. 개별성 관계성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계

개별성, 관계성, 조직몰입, 직무만족 모두 정적 상관을 보이고 있다. 관계성과 조직몰입과 가장 높은 상관을 보이고 있고, 관계성과 직무만족, 개별성과 직무만족, 개별성과 조직

몰입도 순으로 상관을 보이고 있다(표 1).

개별성 보다는 관계성이 조직몰입과 직무만족에 높은 상관이 있다는 것을 본 연구를 통해 확인하였다. 개별성과 관계성의 중앙치를 기준으로 4집단으로 분류하여 각 집단 간 조직몰입 과 직무만족에 대한 차이를 알아보았다. 표 2에서 보면, 집단1은 개별성과 관계성이 모두 낮고, 집단2는 개별성이 낮고 관계성이 높고, 집단3은 개별성이 높고 관계성이 낮다. 마지막 집단4는 개별성과 관계성이 모두 높다.

표 1. 개별성, 관계성, 조직몰입, 직무만족 간의 상관분석

Table 1. Correlation analysis between individuality, relatedness, organizational commitment and job satisfaction

	개별성_전체	관계성_전체	직무몰입	직무만족
개별성_전체	1			
관계성_전체	0.170***	1		
직무몰입	0.135**	0.376***	1	
직무만족	0.220***	0.325***	0.762***	1

\*P < 0.05, \*\*P < 0.01, \*\*\*P < 0.001.

#### B. 개별성, 관계성, 조직몰입 간의 관계

개별성과 관계성의 중앙치를 기준으로 4집단으로 분류하여 조직몰입에 차이를 보이는지 일원변량분석을 실시하였다(표 3). 그 결과, 개별성 관계성이 모두 높은 집단이 조직몰입과 가장 높은 상관을 보이고 있고, 개별성 낮고 관계성 높은 집단, 개별성 관계성 모두 낮은 집단, 개별성 높고 관계성 낮은 집단 순으로 상관을 보이고 있다. 개별성과 관계성이 둘 다 높은 집단이 개별성과 관계성이 둘 다 낮은 집단 간에 비해 조직몰입이 높음을 확인할 수 있다.

표 2. 개별성과 관계성의 중앙치 분리에 따른 4집단 분류

Table 2. four groups categorised according to the level of individuality-relatedness

	집단1	집단2	집단3	집단4
개별성	낮음	낮음	높음	높음
관계성	낮음	높음	낮음	높음
평균(표준편차)	2.88(0.19)	3.28(0.19)	3.17(0.13)	3.69(0.25)

#### C. 개별성, 관계성, 직무만족 간의 관계

개별성과 관계성의 중앙치를 기준으로 4집단으로 분류하여 직무만족에 차이를 보이는지 일원변량분석을 실시하였다(표 4). 그 결과, 개별성 관계성이 모두 높은 집단

표 3. 개별성과 관계성의 중앙치 분리에 따른 4집단간 조직몰입 일원변량분석

Table 3. One-way ANOVA analysis for 4 groups categorised according to the level of individuality-relatedness

	집단1	집단2	집단3	집단4	평균(표준편차)	F	집단간 차이검증
개별성	낮음	낮음	높음	높음			
관계성	낮음	높음	낮음	높음			
사례수	34	46	10	50	140		
직무만족	2.99	3.31	2.73	3.45	3.24 (0.69)	5.391**	4>1

\*P < 0.05, \*\*P < 0.01, \*\*\*P < 0.001.

표 4. 개별성과 관계성의 중앙치 분리에 따른 4집단간 직무만족 일원변량분석

Table 4. One-way ANOVA analysis for 4 groups categorised according to the level of individuality-relatedness

	집단1	집단2	집단3	집단4	평균(표준편차)	F	집단간 차이검증
개별성	낮음	낮음	높음	높음			
관계성	낮음	높음	낮음	높음			
사례수	34	46	10	50	140		
직무만족	3.04	3.50	3.26	3.75	3.46 (0.81)	5.772**	4 > 1

\*P < 0.05, \*\*P < 0.01, \*\*\*P < 0.001.



이 직무만족과 가장 높은 상관을 보이고 있고, 개별성 낮고 관계성 높은 집단, 개별성 높고 관계성 낮은 집단, 개별성 관계성 모두 낮은 집단 순으로 상관을 보이고 있다. 개별성과 관계성이 둘 다 높은 집단이 개별성과 관계성이 둘 다 낮은 집단 간에 비해 직무만족이 높음을 확인할 수 있다.

#### IV. 논의 및 결론

이에 본 연구에서는 심리적 적응 기제요인 개별성, 관계성과 조직몰입 및 직무만족간의 어떤 관계들이 있는지를 살펴 보았다.

먼저, 개별성, 관계성, 조직몰입, 직무만족간의 상관관계를 살펴보면 모두 정적 상관을 보이고 있다. 개별성 보다는 관계성이 직무 몰입과 직무만족에 높은 상관이 있다는 것을 본 연구를 통해 확인하였다. 취업포털 인크루트[13]가 기업 인사담당자 318명에게 조사한 결과에 의하면, 채용 시에 지원자의 ‘긍정적인 마인드(40.6%)’를 중점적으로 볼 것이라는 답변이 가장 많았다고 한다. 이는 조직에 잘 적응할 수 있는 신입사원을 선호한다는 의미라고 하였다. 관계성의 하위요인은 친밀성, 친화성, 공감성으로 남과 어울리기를 좋아하고 타인의 행동에 민감하게 반응하며 타인과 비교적 자유롭게 정서를 교환하는 경향을 의미하는 개념들로 구성되어 있다. 관계성 역량은 긍정적인 마인드와 연관성이 높다는 것을 알 수 있다.

둘째, 개별성과 관계성이 높고 낮음에 따라 4집단으로 나누어 조직몰입과 직무만족에 대해 집단간 어떤 차이를 보이는지 알아보았다. 개별성과 관계성이 높고 낮음은 조직몰입과 직무만족에 영향을 주었고, 개별성과 관계성이 둘 다 높은 집단과 낮은 집단 간의 차이가 나는 것을 확인할 수 있다. 즉, 개별성과 관계성이 높은 집단은 조직몰입과 직무만족의 상관 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 개별성과 관계성을 통해 병사들의 군 생활 적응을 연구한 송경재[14]의 연구에서 개별성과 관계성이 모두 높은 집단이 군 생활 적응 수준이 가장 좋았으며 모두 낮은 집단이 군 생활 적응 수준이 가장 낮은 것으로 나타났다는 결과를 지지하고 있다.

셋째, 개별성, 관계성과 조직몰입 간의 관계에서 개별성 관계성 모두 낮은 집단(집단1)이 개별성 높고 관계성 낮은 집단(집단3)보다 상관이 높았으며, 개별성, 관계성과 직무만족 간의 관계에서는 개별성 높고 관계성 낮은 집단(집단3)이 개별성 관계성 모두 낮은 집단(집단1)이 보다 상관이 높은 것으로 나타났다. 이는 개별성 관계성 모두 낮은 집단과 비교를

했을 때, 개별성이 높은 집단은 직무만족에, 관계성이 높은 집단은 조직몰입에 관계가 높다는 것을 알 수 있었다.

한기연[15]은 개별성은 자기와 타인이 분명하게 분리되어 남과 다른 독특한 자신만의 정체감 추구를 강조하는 반면, 관계성은 타인과의 친밀한 유대 및 상호의존적인 통합을 강조한다고 하였다. 자신을 독립적인 사람으로 지각한다는 것은 타인과의 관계에서 자신을 별개의 존재로 규정하고, 자기 주장적인 행동이나 성취지향적인 행동도 기본적으로 대인관계 맥락에서 강한 자의식과 자기와 타인이 별개의 존재라는 인식에서 비롯되는 것이라고 하였다. 진정한 의미에서 관계성이란 타인의 배척을 두려워하거나 타인에게 의존하는 것과는 다른 것으로서 타인에게 기꺼이 자신을 개방하고 따뜻한 배려를 제공할 수 있는 타인지향적인 행동이라고 하였다.

본 연구를 통해 개별성과 관계성의 균형 잡힌 발달이 조직생활 적응에 도움이 될 수 있다는 것을 알 수 있었다. 박소연, 송영수[5]의 연구에서 기업의 인사교육담당자들은 대학에서 대인관계, 조직이해에 대한 교육 강화를 요구하였다. 현재 대부분의 대학에서는 대인관계나 조직에 대한 이해의 커리큘럼이 정규과정으로 제공되지 않고 있다. 제공되고 있다 하더라도 전공이나 스펙 쌓기 위주의 교육과정에 필수가 아닌 선택과정으로 우선순위에 밀리는 실정이다. 이에 해당 역량이 강화될 수 있도록 인성과목들의 확대를 통해 인사교육담당자들이 원하는 역량을 개발하여 사회를 준비하는 학생들이나 사회에 막 발을 디딘 신입 세대기들에게 도움이 될 수 있게 과정 연구 및 개발할 필요가 있겠다. 한가지 예를 든다면, 조직내 커뮤니케이션, 대인 커뮤니케이션 등의 명칭의 교과목을 개설하여 4학년 취업 준비생들에게 필수적으로 이수하게끔 하는 것도 한가지 대안으로 고려해볼 수 있겠다. 이러한 과정을 통해 자신과 조직의 성장에 매진할 수 있기를 기대해 본다.

본 연구에서 아래 세 가지의 후속 연구의 시사점을 얻었다.

첫째, 본 연구는 직장에서의 설문을 실시하였기 때문에 직장상황의 압력이 개입되었을 가능성이 있다. 특히 조직몰입과 직무만족에 관련된 척도들에 대한 응답에 있어서 본 설문을 직장의 통제수단으로 인식할 수 있기 때문에 응답에 있어 부정직한 응답을 하였을 가능성을 배제할 수 없다. 이와 같은 이유로 무기명이라는 설문의 기본 취지를 설명했으나 개인이 생각을 그대로 드러내는 것이 어려웠을 수도 있다. 실제 면담에 의한 측정이 아닌 자기보고식 설문이 갖는 한계를 본 연구에서도 확인할 수 있었다.

둘째, 연구의 대상자를 대기업 신입사원을 대상으로 진행한 연구는 희소성은 있으나, 기업규모가 다른 중소기업과 직급, 업종이 다른 건설업, 유통업 또는 금융업 등에 일반화

하기에는 어려울 수 있다. 따라서 후속연구에서는 조직규모와 업종별로 세분화 한 직장인의 조직 적응에 대한 연구가 필요할 수 있겠다.

셋째, 채용 면접이나 교육기간 중 개인성향 분석을 통해 개별성이 높고 관계성이 낮은 신입사원에 대해서는 관계성을 높일 수 있는 프로그램과 제도를 개발할 필요가 있다. 덧붙여 개별성과 관계성이 모두 낮은 인원은 직무 만족과 몰입에 대한 정도는 수치적으로 높을 수 있으나 전체 조직 역량에 긍정적 역할을 하는지는 제고의 여지가 있으며, 두 가지를 높일 수 있는 프로그램과 제도 개발이 필요하다.

## 참고 문헌

- [1] Seoul Economy Newspaper, "One out of four new employees quit within a year, 'the ratio is three times higher in medium and small firms' ... why can't they adapt?", Jun. 30, 2014 [Online]. Available: <http://economy.hankooki.com/lpage/society/201406/e2014063000235393760.htm>.
- [2] Seoul Newspaper, "Employees' adolescence problems syndrome," Oct. 14, 2009 [Online]. Available: <http://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20091014009001>.
- [3] Economy Today, "42% of the new generation employees are preparing to change their jobs," Oct. 13, 2011 [Online]. Available: <http://www.eto.co.kr/news/outview.asp?Code=20111013081927350&ts=220836>.
- [4] E. D. Wook, "The realities and causes behind new employees' early exit from companies: a focus on its implications on the organizational HRM," *Korea Research Institute for Vocational Education & Training*, vol.11, no. 2, pp. 237-260, 2008.
- [5] S. Y. Park, Y. S. Song, "The analysis of differences in perception of capability of the new employees among human resources training specialists of large companies and university students," *Korean Society for Learning and Performance*, vol. 10, no. 1, pp. 27-45, 2008.
- [6] S. Y. Park, "Analysis of orientation training programs for new employees at large Korean companies from organizational socialization viewpoint", *Korean Society for Learning and Performance*, vol. 13, no. 1, pp. 133-152, 2011.
- [7] E. I. Jeong, "The relation between everyday creativity and individuality-relatedness and psycho-social adjustments," Ph. D. dissertation, Korea University, Seoul, 2002.
- [8] G. W. McGee and R. C. Ford, "Two dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales," *Journal of Applied Psychology*, vol. 72, no. 4, pp. 638, 1987.
- [9] J. H. Lee, "Impact of manager's coaching leadership on subordinate's career planning and attitude," Ph. D. dissertation, Korea University of Technology and Education, Cheonan, 2010.
- [10] R. P. Quinn and G. L. Staines, *The 1977 Quality of Employment Survey*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research, University of Michigan, 1990.
- [11] J. J. Park, "Structural relationships between the variables of the middle managers' coaching leadership, learning organization, employees' problem solving ability and organizational effectiveness," Ph. D. dissertation, Soongsil University, Seoul, 2013.
- [12] D. J. Kim, "The relation of individuality-relatedness and psychological adjustment in cultural context," Ph. D. dissertation, Korea University, Seoul, 1999.
- [13] Sisa Week, "Seven out of ten new employees 'quit immediately after joining' the company even during unemployment frenzy," June 24, 2014 [Online]. Available: <http://www.sisaweek.com/news/articleView.html?idxno=24706>.
- [14] K. J. Song, "The relationship between Individuality-Relatedness and adaptation to military life," *Korean Journal of Counseling*, vol. 8, no. 1, 2007.
- [15] K. Y. Han, "The modulating effects of self-consciousness in the relationship between individuality-relatedness and self soothing ability," *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, vol. 15, no. 1, pp. 75-89, 2003.



**김 현 수 (Hyun-Soo Kim)\_**종신회원

1977년 2월 : 중앙대학교 심리학과 (학사)  
1980년 2월 : 중앙대학교 심리학과 (석사)  
1991년 2월 : 중앙대학교 심리학과 (박사)  
1992년 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 교양학부/HRD 대학원 교수  
<관심분야> 코칭, 리더십, 조직행동, 조직개발, 인력개발



**김 수 정 (Su-Jeong Kim)**

1997년 2월 : 경기대학교 무역학과 (학사)  
2009년 8월 : 고려대학교 교육대학원 상담심리교육전공 (교육학석사)  
2010년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 박사과정  
<관심분야> 인력개발, 리더십, 조직개발, 코칭