

# 금융업 종사자의 자기개발의도에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구 : 직무스트레스의 조절효과를 중심으로

김성모<sup>1</sup>, 박남태<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정, <sup>2</sup>호서대학교 벤처대학원 정보경영학과 교수

## A Study on The Antecedent Factors Affecting The Self-Development Intention of Financial Industry Workers : Focusing on The Mediating Effect of Job-Stress

Sung-Mo Kim<sup>1</sup>, Nam-Tae Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Ph.D Course, Dept. of Venture Management, Hoseo Graduate School of Venture

<sup>2</sup>Professor, Dept. of Information Management, Hoseo Graduate School of Venture

**요약** 본 연구는 비인지적 영역인 개인특성과 직무특성이 자기개발의도에 미치는 영향을 파악하여 금융회사의 인력개발에 활용할 수 있도록 전략적 시사점을 제공하는데 있다. 연구대상은 금융업에 종사하는 직장인 219명이며, 이들을 대상으로 자기주도성, 친밀감, 직무중요성, 직무자율성, 직무스트레스 및 자기개발의도를 조사하였다. 연구 결과는 첫째, 개인특성 중 자기주도성은 자기개발의도에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 친밀감은 자기개발의도에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 둘째, 직무특성 중 직무자율성은 자기개발의도에 유의미한 영향을 미치지 않았으나, 직무중요성은 자기개발의도에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 조절변수인 직무스트레스는 친밀감과 자기개발의도에 유의미한 부(-)<sup>2</sup>의 조절효과가 있었다. 본 연구는 금융회사에서 인적자원개발의 실효성을 높이기 위해 개인특성과 직무특성을 활용하는 방안을 제시했다는 점에서 의의가 있다.

**키워드** : 자기주도성, 친밀감, 직무중요성, 직무자율성, 직무스트레스, 자기개발의도

**Abstract** The purpose of this study is to provide strategic implications so that non-cognitive abilities such as personal and job characteristics can be used for human resource development of financial companies by identifying the effects of personal and job characteristics on self-development intentions. The results of this study are as follows. First, Intimacy was analyzed to have a positive (+) effect on self-development intention. Second, Job importance was found to have a positive (+) effect on self-development intention. Third, job stress, a moderating variable, had a significant negative (-) moderating effect on intimacy and self-development intention.

**Key Words** : Self-directedness, Intimacy, Job Significance, Job Autonomy, Job Stress, Self-Development Intention

### 1. 서론

4차 산업혁명 시대가 도래함에 따라 인공지능 기술의 개발과 활용은 사회 전반에 매우 중요한 영향을 미치고 있다[1]. 인간의 지적 영역까지 기계화되는 4차 산업혁명은 소비자 측면에서는 매력적인 산업의 발전으

로 받아들여지지만, 재화와 용역을 생산하는 기업이나 그 종사자에게는 디지털 역량을 향상해야 하는 책임과 의무를 부담하는 주체가 되는 것을 의미한다. 따라서 이들은 종사하는 업종의 직업적 변화 요구를 수용하고, 이에 필요한 디지털 지식을 습득하고 산업에 적용하기

\*Corresponding Author : Nam-Tae Park(namtae@hoseo.edu)

Received August 4, 2022

Accepted September 20, 2022

Revised September 2, 2022

Published September 28, 2022

위한 투자와 노력을 해야 한다[2]. 정부는 제조업, 서비스업 등을 포함한 전 분야 산업의 혁신·벤처 활성화를 도모하고, 이에 필요한 혁신인재 양성을 적극 추진하고 있다. 특히 디지털화에 따른 산업구조 전환에 필요한 기업과 노동자의 디지털 대응 능력을 향상하기 위한 지원을 강화하고 있으나[3], 국내 금융회사의 경우 신 금융기술의 개발과 이에 필요한 인력확충, 차별화된 디지털 비즈니스 모델 개발, 핀테크 투자 등과 같이 디지털 전환을 위한 과제가 산적해 있다[4]. 디지털 기술의 발전으로 빅테크 또는 핀테크 기업이 금융업에 진출하면 금융의 효율성은 높아지지만, 이는 금융시장의 재편으로 이어지고 금융회사의 사업기반이 흔들릴 수 있다[5]. 가장 큰 위험은 미래에 금융시장의 일부 또는 전부가 디지털 금융업자에 의해 시장이 분할될 가능성이 있다는 것이다[6]. 빅테크·핀테크가 더욱 확산하면 기존 금융회사는 수익성과 안정성이 약화되는 위험을 감수해야 한다[7]. 또한 팬데믹 이후 글로벌 은행들은 디지털 뱅킹으로의 전환을 최우선 과제로 선정하고 있다. 국내 은행은 글로벌 대형은행에 비해 디지털 전환이 상당히 부진하다[8]. 특히 우리나라는 우수한 디지털 인프라에도 불구하고 기업의 디지털 전환 및 솔루션 활용이 주요 경쟁국 기업에 뒤져 있다[9].

이처럼 4차 산업혁명과 같은 대변혁으로 기술진보 또는 디지털화가 진전되면 다양한 고용구조나 근로형태가 나타난다. 플랫폼근로자, 프리랜서 등과 같은 새로운 특색한 고용 형태 및 구조는 법률로 보호되지 않는 사각지대의 근로자를 양산하게 된다. 디지털 기반 및 비대면 등의 일자리는 증가하겠지만, 대면 또는 현장 중심의 일자리는 사라지는 위기를 맞을 수 있다[10]. 국내은행의 경우 2016년 대비 2021년의 영업점 수는 약 10% 가량 감소하였으며, 종사하는 직원의 수도 2018년 이후 계속 감소하고 있다[11]. 따라서 금융회사 및 그 종사자는 디지털 전환에 따른 사회적·경제적 변화를 당면한 현안으로 받아들여야 한다. 경영환경이 급변하면 기업의 안정성과 수익성의 변동이 확대되므로 그 기업의 종사자는 평생직장을 보장받기가 어려워진다[12].

그렇다면 금융업 종사자는 이런 사회적·경제적 변화를 잘 인식하고 이에 대응하고 있는냐는 의문이 생긴다. 따라서 금융업 종사자들은 이러한 변화에 대응하기 위해 끊임없는 자기개발을 해야 한다. 자기개발이란 자신의 가치를 높이는 것을 목적으로 자기의 시간과 비용

을 투자하여 필요한 지식이나 기술을 습득하고 발전시키는 일련의 과정을 말한다. 여기서 말하는 자기개발(自己開發)은 자기개발(自己啓發)의 개념과 다르다. 국립국어원 표준국어대사전의 해석에 의하면 자기개발은 자기의 지식 또는 재능을 새롭게 만들거나 발달시키는 것을 말하며, 자기개발은 자기 안에 잠재되어 있는 슬기나 재능을 발견하거나 일깨우는 것을 말한다. 본 연구는 자기개발 개념으로 한정한다. 자기개발의 과정에는 자신의 능력을 향상·성장하기 위해서 필연적으로 자신의 강점과 약점을 파악해야 한다. 즉, 자신의 강점은 살리고, 부족하거나 갖추지 못한 지식 또는 기술은 보완하여 자신의 경력 및 직무에 활용하여 개인의 발전을 성취하는 것이다[13]. 지식기반 ICT사회에서 기업의 조직 구성원이 직장생활을 계속 유지하기 위해서는 신속한 기술 습득, 개발 및 활용이 요구된다. 조직 구성원의 자기개발은 기업 성장의 동인이 되기도 하며, 자신의 안정적인 삶의 기반이 되기도 한다. 특히 인력감축 등 구조조정 등과 같이 고용 보장이 불확실해지면 시대 흐름에 맞추어 자기를 개발한 사람은 직장을 계속 유지할 수 있고, 이직(경력전환)도 가능하며, 자기개발의 긍정적 효과를 누릴 수 있다[12].

4차 산업혁명 시대에 새로운 영역의 학습과 자기개발은 이 시대를 살아가는 데 절대적으로 필요하다. 산업의 변화가 느리게 진행되는 시기처럼 경험적 학습에 의존하는 행위는 자신의 도태로 이어질 수 있다. 직장인은 나이가 많은 적든 자신의 생존을 위해 자기개발을 숙명으로 받아들여야 하는 시대가 되었다.

본 연구는 비교적 고임금의 안정적인 금융업에 종사하는 직장인의 자기개발의도에 영향을 미치는 선행 요인에 대하여 탐구하고자 한다. 자기개발의도에 영향을 미치는 요인은 측정가능 여부에 따라 인지적 영역과 비인지적 영역으로 분류할 수 있다. 인지적 영역은 시험 성적, 학력, 자격증 등으로 객관적 평가도구를 사용하여 측정할 수 있다. 반면에 비인지적 영역은 타인과 협력, 자율적 학습역량, 문제해결의 창의성 등과 같이 객관적인 기준으로 측정하기 어렵다[14]. 그러나 조직 구성원의 비인지적 능력도 인지적 능력만큼 중요하다. 특히 비인지적 능력은 융합 및 초연결로 대표되는 4차 산업혁명 시대에 미래인재역량의 핵심이기도 하다. 과거에 비인지적 영역을 소홀히 여겼던 이유는 측정이 주관적이고 어렵다는 것과 활용할 수단이 부족하였기 때문이다[15].

본 연구에서 독립변수는 비인지적 영역인 개인특성과 직무특성으로 구성했다. 개인특성의 구성요소는 자기주도성과 친밀감이며 모두 자아정체성과 관련된 변수이다. 직무특성의 구성요소는 직무자율성과 직무중요성으로 선정했다. 본 연구는 자기개발의도에 영향을 미치는 선행요인을 중심으로 첫째, 개인특성과 직무특성이 자기개발의도에 미치는 영향관계, 둘째, 개인특성 및 직무특성과 자기개발의도 사이에서 직무스트레스가 조절역할을 하는지 검증하고자 한다. 본 연구는 금융회사의 인력관리에 활용할 수 있도록 타당한 논리를 도출하여 인력관리 및 채용, 경력개발의 전략적 시사점을 제언하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 개인특성과 자기개발의도의 관계

본 연구에서 개인특성의 속성인 자아정체성은 개인의 사회문화적 적응 또는 부적응을 설명할 수 있는 기능적 역할을 한다. 자신이 직면하고 있는 사회에 잘 적응할 수 있는지는 개인의 자아정체성이 얼마나 잘 형성되어 있느냐에 따라 다르다. 자아정체성이 불분명하게 형성된 사람은 사회 변화를 빠르게 인지하지 못하여 변화에 둔감하게 반응한다[16]. 심리적·사회적 원인으로 자아정체성이 혼란스럽게 형성된 청년들은 사람을 왜곡하여 인식하는 경향이 있으며, 사회문화적인 관점의 오류가 있을 수 있어 자신의 성장을 도모하는 것은 고사하고, 자기에게 주어진 사회적 역할마저 포기하려 한다는 연구결과도 있다[17]. 자아정체성이 높은 학생들은 진로에 대한 정체성이 높다는 연구도 있다. 자아정체성이 명확한 청소년은 진로결정을 하는데 자기의 책임감이 높은 것으로 밝혀져, 자아정체성이 진로 선택 또는 결정에 매우 중요한 요인임을 증명하였다[18]. 그러나 초기에 높은 자아정체성을 가지고 있는 사람도 지속적으로 자기개발을 하지 않는다. 즉, 한 시기에 형성된 자아정체성만 가지고 자기 발전 또는 성장을 꾸준히 추구하지 않는다는 의미이다[19].

한편, 자기개발의 과정은 고용가능성과 복합적이고 유기적으로 결합되어 있으나, 개인특성 중 자기주도성은 고용안정성과 인과성이 낮아 자기개발에 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있다[20]. 반면에 개인특성 중 친밀감은 대인관계의 범위와 질을 결정하는 속성을

지니고 있다. 친밀감이 높은 사람은 타인에 대하여 개방성이 높다. 이처럼 개방성이 높은 사람은 자신의 창조적 잠재력을 개발하기 위해 새로운 경력 기회를 찾는 데 관심을 많이 가지며[21], 자기개발 탐색을 많이 한다는 연구도 있다[22].

### 2.2 직무특성과 자기개발의도의 관계

조직 구성원은 자신의 일이 다른 사람에게 긍정적 영향을 미친다고 생각하면, 자신의 직무에 대하여 의미를 부여하고 자신의 직무를 중요하게 평가하게 된다. 이처럼 자신의 일에 의미를 부여하면 직무의 의미를 찾고자 자신이 수행하는 직무에 대하여 다양한 예측 활동을 한다. 이런 예측은 직무의 특성, 부족한 점, 보완할 점 등을 찾게 되고, 자연스럽게 자기개발의 필요성을 인지하게 된다. 다시 말해 개인은 자신의 직무를 중요하게 인식하면 잠재적으로 의미 있는 직무 역량 및 생산적 활동을 찾게 된다[23]. 이처럼 자신의 직무를 중요하게 인식한 조직 구성원은 직무를 일관성 있고 의미 있게 예측을 할 수 있다. 직무에 대한 의미 있는 예측은 자신의 관점이나 관심을 새롭게 하며, 그 자체로 가치가 있는 새롭고 다양한 업무로 확장하게 만든다[24]. 이와 같이 직무 중요성은 의미 있는 직무를 식별할 수 있게 하며, 의미 있는 작업을 촉진할 수 있는 방법을 찾도록 한다는 연구도 있다[23]. 한편 직무특성 중 직무자율성은 학습 및 자기개발 의도에 유의미한 영향을 미친다. 직무자율성을 높게 인식하는 집단은 그렇지 않은 집단에 비해 자기개발 의도가 높게 나타난다. 이처럼 조직의 환경적 요인인 직무자율성은 개인의 심리에 영향을 미쳐 자신의 성장을 도모한다. 직무자율성은 조직 구성원이 업무에서 느끼는 스스로의 책임감과 관련성이 높다. 이런 책임감은 연구개발 인력의 학습의도 증진을 뒷받침한다[25]. 그러나 직무자율성은 개인의 보상과 밀접하게 연계되어 있으므로, 보상이 연계되지 않은 직무자율성은 자기개발의도에 영향을 미치지 않는다. 보상이 따르지 직무자율성은 조직 구성원이 새로운 영역의 지식이나 기술을 습득하거나 개발하는데 소극적으로 임하게 만든다. 따라서 직무특성 중 직무자율성을 통한 자기개발 의도를 적극적으로 높이기 위해서는 조직 구성원에게 먼저 보상에 대한 인식이 명확히 인식 시킬 필요가 있다[26].

### 2.3 직무스트레스와 개인특성, 직무특성 및 자기개발 의도의 관계

학업스트레스와 자아정체성은 유의미한 부(-)적 상관관계가 있다. 자아정체성이 낮을수록 학업스트레스에 많은 영향을 받는 반면, 자아정체성이 높을수록 학업스트레스에 덜 민감하다. 이는 자기주도성과 친밀감 같은 개인특성의 차이에 따라 직무스트레스에 미치는 영향이 다른 것으로 해석된다[27]. 직무특성 중 직무중요성은 직무스트레스에 정(+ )의 영향을 미치고, 직무자율성은 직무스트레스에 부(-)의 영향을 미친다. 이를 보면 직무중요성과 직무자율성은 직무스트레스와 상관성이 있는 것으로 보인다[28]. 반면 높은 직무스트레스는 직무자율성에 부정적인 영향을 미친다는 연구도 있다. 직무자율성을 가지고 있어도 높은 직무스트레스로 인해 직무자율성을 포기하는 경우도 있다[29]. 그러나 대체로 직무스트레스가 높으면 자기개발의도가 낮으며[30], 직무스트레스는 조직 구성원의 자기개발에 부(-)의 영향을 미친다[31].

## 3. 연구방법

### 3.1 연구가설

위에서 살펴본 이론적 배경을 통하여 아래와 같이 연구가설을 설정하였다.

- 가설1 : 직장인의 개인특성은 자기개발의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
  - 가설1.1 : 자기주도성은 자기개발의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
  - 가설1.2 : 친밀감은 자기개발의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2 : 직장인의 직무특성은 자기개발의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
  - 가설2.1 : 직무자율성은 자기개발의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
  - 가설2.2 : 직무중요성은 자기개발의도에 정(+ )의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3 : 직장인의 개인특성이 자기개발의도에 미치는 영향은 직무스트레스에 따라 달라질 것이다.
  - 가설3.1 : 자기주도성이 자기개발의도에 미치는 영향은 직무스트레스에 따라 달라질 것이다.
  - 가설3.2 : 친밀감이 자기개발의도에 미치는 영향은

직무스트레스에 따라 달라질 것이다.

- 가설4 : 직장인의 직무특성이 자기개발의도에 미치는 영향은 직무스트레스에 따라 달라질 것이다.
- 가설4.1 : 직무자율성이 자기개발의도에 미치는 영향은 직무스트레스에 따라 달라질 것이다.
- 가설4.2 : 직무중요성이 자기개발의도에 미치는 영향은 직무스트레스에 따라 달라질 것이다.

### 3.2 연구모형

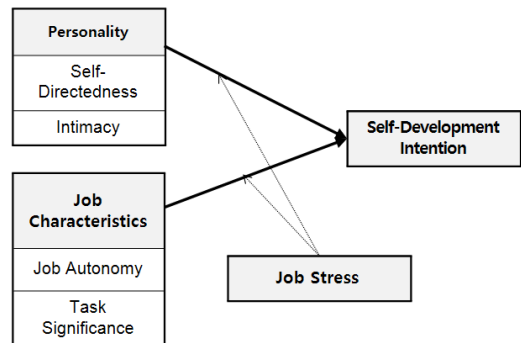


Fig. 1. Research model

### 3.3 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구의 대상은 금융회사에서 근무하고 있는 전국 직장인을 대상으로 양적조사를 진행하였다. 본 조사는 2022년 6월부터 7월까지 실시하여 219명의 표본을 추출하였다. 조사방식은 인쇄한 설문지를 배포하거나 인터넷 포털의 오피스 설문을 이용하여 자료를 수집했다.

### 3.4 변수별 측정도구

본 연구에서 개인특성을 측정하기 위해 박아청(2003)이 개발한 한국형 자아정체성 검사 도구[32]를 사용하였다. 한국형 자아정체성 검사는 8개의 하위척도가 있으나 본 연구에서는 자기주도성과 친밀감으로 한정하였으며, 이 문항의 개발연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .75와 .74로 높은 신뢰도를 보였다. 자아정체감 중 하위요소를 자기주도성과 친밀감으로 한정하는 이유는 대인관계에서 개인의 독립성과 개방성 측면을 더 구체적으로 분석할 목적이 있기 때문이다.

직무특성의 하위요소인 직무중요성은 Hackman & Oldham(1975)에 의해 개발된 척도[33]를 사용하여 연구한 박지훈(2019)의 척도[34]를 일부 수정하여 활용

했다. 박지훈 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .955로 매우 높은 신뢰도를 보였다. 직무자율성은 Hackman & Oldham (1975)에 의해 개발된 척도를 사용하여 연구한 홍인기(2014)의 척도[35]를 수정하여 사용했다. 직무스트레스를 측정하기 위하여 Maslach와 Jackson(1981)이 개발한 MBI[36]를 토대로 Golembiewski 등(1986)이 만든 단계모형[37]을 사용하여 연구한 조경호(2006) 및 황의석(2019)의 척도[38,39]를 수정하여 사용했다. 자기개발의도를 측정하기 위해 Miller(1971)가 제작한 MHS(Miller Hope Scale)[40]를 기초로 연구한 양지수(2013)의 척도[41]를 수정하여 사용했다. 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .871로 높은 신뢰도를 보였다. 여러 가지 직무특성 중 하위요소를 직무중요성과 직무자율성으로 한정하는 이유는 직무스트레스에 대한 조절효과를 측정하는데 이 두 요소가 더 적합하기 때문이다.

### 3.5 분석방법

본 연구에서는 금융업에 종사하는 직장인의 기본적인 특성을 살펴보기 위해 기술통계를 실시하였으며, 측정도구의 타당성과 신뢰도를 검증하기 위해서 탐색적 요인분석과 Cronbach's  $\alpha$ 를 사용하였다. 연구의 가설 검증은 독립변수와 조절변수의 영향력 검증을 위해 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

## 4. 연구결과

### 4.1 연구대상의 특성

본 연구의 조사대상자 특성을 살펴본 결과는 Table 1과 같다. 조사대상자의 성별의 비율은 남성 44.7%, 여성 55.3%이며, 연령의 평균은 38.24세, 결혼 유무는 기혼이 60.7%, 미혼이 39.3%로 나타났다. 평균 학력 수준은 15.53년이며, 연평균 소득은 7.65천만 원이며, 현재 직장의 근속연수의 평균은 12.59년이다. 조사대상자의 직위는 사원·대리가 59.8%로 가장 많았으며, 과장·차장이 33.8%, 지점장·부서장이 6.4%로 조사되었다.

Table 1. characteristics of the sample

Division		Frequency	Ratio	Mean (SE)
Gender	Male	98	44.7	-
	Female	121	55.3	
Age (yr)	under 29	49	22.4	38.24 (9.01)
	30 ~ 39	79	36.1	
	40 ~ 49	59	26.9	
	over 50	32	14.6	

Division		Frequency	Ratio	Mean (SE)
Marital	Married	133	60.7	-
	Single	86	39.3	
Education	High School	23	10.5	15.53 (1.40)
	Jr. College	16	7.3	
	College	169	77.2	
	Graduate	11	5.0	
Yearly Income (Million)	under 50	54	24.7	7.65 (2.512)
	60 ~ 80	87	39.7	
	over 90	78	35.6	
Years of Work	under 3	53	24.2	12.59 (10.01)
	4 ~ 7	48	21.9	
	8 ~ 11	15	6.8	
	12 ~ 17	31	14.2	
	over 18	72	32.9	
Position	Low Rank	131	59.8	-
	Middle Rank	74	33.8	
	High Rank	14	6.4	

### 4.2 타당성과 신뢰성 분석

본 연구를 위한 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 주성분 분석과 베리맥스(Varimax Rotation) 회전방법을 이용한 요인분석을 수행하였다. 요인 결정을 위해서 요인 적재값(factor loading)이 0.5 이상이고, 아울러 고유값(Eigen Value) 1.0을 기준으로 수행한 결과 최종 6개 요인으로 분류되었으며, 그 과정에서 직무스트레스 5번 및 직무자율성 1번 문항은 제거하였다. 본 연구를 위한 요인의 총 설명분산은 67.16%로 나타났다. 요인분석검증의 적합성을 확인한 결과 KMO와 Bartlett의 검정 결과는 0.83,  $\chi^2=3285.033(p<.001)$ 로 나타나 분석의 타당성을 확인하였다. 아울러 내적 일관성을 검증하기 위하여 Cronbach's  $\alpha$ 의 기준으로 판단한 결과 Cronbach's  $\alpha$  계수가 모두 0.7 이상으로 나타나 측정도구의 신뢰성은 확보되었다.

### 4.3 가설검증

본 연구는 독립변수인 개인특성으로 자기주도성, 친밀감과 직무특성인 직무자율성과 직무중요성이 자기개발의도에 미치는 영향력과 직무스트레스의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

회귀분석을 수행하기 위해서는 기본 가정인 종속변수 오차항 사이에 자기상관성의 문제를 확인하기 위하여 Durbin-Watson으로 자기상관성을 검증한 결과 통계량이 1.916으로 기준값인 2에 근접한 것으로 나타나 오차항의 자기상관의 문제가 없음을 확인하였다.

Table 2. Validity and Reliability

Variable	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
Self-development Intention 3	.918	.123	.018	.029	-.030	.003
Self-development Intention 2	.887	.109	.066	.064	-.031	.001
Self-development Intention 4	.886	.214	.036	.006	-.002	.083
Self-development Intention 5	.863	.153	.131	.023	-.030	.043
Self-development Intention 1	.680	-.125	.036	.269	-.143	-.095
Intimacy 2	.148	.805	.138	.093	-.109	.039
Intimacy 1	.148	.798	.264	.035	-.071	-.092
Intimacy 4	.084	.770	.141	.071	-.162	.063
Intimacy 3	.213	.760	.264	.117	-.005	.012
Intimacy 5	-.089	.655	.319	-.087	-.160	.072
Self-directedness 3	.036	.156	.787	.029	-.048	.040
Self-directedness 2	.127	.340	.764	.066	-.069	.023
Self-directedness 5	-.022	.164	.717	.088	-.192	.144
Self-directedness 4	.030	.174	.711	.155	-.211	.247
Self-directedness 1	.156	.260	.687	-.116	.105	-.073
Job Significance 5	.097	-.051	.105	.792	.081	.086
Job Significance 2	.085	.057	-.074	.791	.056	.032
Job Significance 3	-.024	.099	-.041	.697	-.097	-.061
Job Significance 4	.033	-.038	.203	.662	.108	.134
Job Significance 1	.141	.164	.008	.659	-.170	.217
Job Stress 1	-.106	.007	-.087	-.082	.848	-.031
Job Stress 2	-.052	-.112	-.092	.111	.832	-.145
Job Stress 4	-.006	-.144	.001	-.096	.778	.007
Job Stress 3	-.037	-.207	-.176	.115	.738	-.225
Job Autonomy 4	.023	-.011	.044	.127	-.185	.807
Job Autonomy 5	.080	-.008	.054	.125	-.023	.804
Job Autonomy 3	.069	.071	.026	-.010	-.048	.794
Job Autonomy 2	-.153	.009	.145	.080	-.068	.718
Eigen value	3.859	3.387	3.132	2.856	2.853	2.718
Explained Variance(%)	13.782	12.097	11.187	10.201	10.191	9.708
cumulative variance(%)	13.782	25.879	37.066	47.268	57.459	67.167
Reliability	.913	.869	.836	.788	.843	.808

4.3.1 자기개발의도에 미치는 영향력 분석

자기개발의도에 미치는 영향력을 분석하기 위해서 모형 1은 통제변수만을 삽입하였으며, 모형 2는 통제변수와 독립변수를 포함하여 종속변수인 자기개발의도에 미치는 영향력을 분석하였다. 모형 1의 회귀분석결과 회귀모형의 설명력은 12.0%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=4.730, p<.001). 그 결과 직위(b=2.789, p<.05)가 자기개발의도에 유의미한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 직위가 사원·대리보다 지점장·부서장인 경우에 자기개발의도가 높은 것으로 나타났다.

모형 2의 회귀분석 결과 회귀모형의 설명력은 16.7%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=4.639, p<.001). 그 결과 통제변수인 경우 직위(b=2.294, p<.05)가 자기개발의도에 유의미한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 직위가 사원·대리보다 지점장·부서장인 경우에 자기개발의도가 높은 것으로 나타났다. 독립변수는 친밀감(b=.115, p<.05)과 직

무중요성(b=.193, p<.05)이 유의미한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 친밀감과 직무중요성이 증가할수록 자기개발의도가 높은 것으로 나타났다.

Table 3. Effect on self-development intention

Variable	Model 1		Model 2	
	b	β	b	β
(Constant)	15.243***		9.822*	
Gender(male)	.729	.102	.417	.059
Age(yr)	.013	.033	-.001	-.003
Marital(yes)	.286	.039	.371	.051
Education	.319	.126	.333	.131
Incom(yr)	-.953	-.207	-1.001	-.217
Years of Work	-.055	-.153	-.022	-.060
Position:middle rank	.198	.027	.079	.011
Position: high rank	2.789*	.193	2.294*	.159
Self-directedness			.062	.055
Intimacy			.115*	.139
Job Autonomy			-.027	-.019
Job Significance			.193*	.165
F	4.730***		4.639***	
R <sup>2</sup>	.153		.213	
Adjusted R <sup>2</sup>	.120		.167	
ΔR <sup>2</sup>	.153***		.060**	

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, . Reference Variable : Gender(female), Marital Status(yes), Position(low rank)

4.3.2 직무스트레스의 조절효과 분석

직무스트레스의 조절효과를 분석하기 위해 직접효과와 조절효과를 순서대로 살펴보았다. 모형 3에서는 통제변수와 독립변수, 그리고 조절변수인 직무스트레스를 투입하여 살펴보았으며, 마지막 모형 4에서는 통제변수와 독립변수, 조절변수 그리고 독립변수와 조절변수의 상호작용항을 만들어 투입하여 조절효과를 분석하였다.

그러나 조절회귀식은 두 변수와 각각 두 변수를 곱한 상호작용이 회귀식에 함께 들어감으로 다중공선성 문제가 발생할 위험이 있기 때문에 평균 중심화(mean centering) 방법을 사용하여 만들어진 상호작용항을 모델에 투입하는 방법으로 이 문제를 해결하였다. 다중공선성의 문제를 확인한 결과 분산팽창지수(VIF: Variance Inflation Factors)는 기준치인 10 이상의 값이 확인되지 않았으며, 공차한계 역시 0.1 이상으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다.

모형 3의 회귀분석 결과 회귀모형의 설명력은 16.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=4.261, p<.001). 그 결과 직무중요성(b=.193, p<.05)이 유의미한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 직무중요성이 증가할수록 자기개발의도가 높은 것으로 나타났다. 조절변수인 직무스트레스는 자기개발의도에 미치는 영향력이 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스만으로는 자기개발의도에 미치는 영향력은 없는 것으로 확인되었다.

모형 4의 회귀분석 결과 회귀모형의 설명력은 21.0%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=4.416, p<.001). 그 결과 통제변수인 경우 학력(b=.367, p<.05)은 유의미한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 연평균 소득(b=-1.182, p<.05)은 유의미한 부(-)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 학력이 높을수록, 연평균 소득이 낮을수록 자기개발의도가 높은 것으로 나타났다. 독립변수는 직무중요성(b=.247, p<.01)이 유의미한 정(+)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 직무중요성이 증가할수록 자기개발의도가 높은 것으로 나타났다.

조절변수인 직무스트레스를 살펴본 결과 친밀감×직무스트레스(b=-.061, p<.01)는 자기개발의도에 유의미한 부(-)의 효과가 있는 것으로 나타났다. 친밀감이 높아도 직무스트레스가 높을수록 자기개발의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 조직 구성원

이 자기개발을 증가시키기 위해서는 직무스트레스를 낮추기 위한 방안이 필요할 것으로 판단된다.

Table 4. Mediated Effect of Job Stress

Variable	Model 3		Model 4	
	b	β	b	β
(Constant)	9.904*		10.265*	
Gender(male)	.412	.058	.250	.035
Age(yr)	-.001	-.003	-.008	-.021
Marital(yes)	.369	.051	.271	.037
Education	.333	.132	.367*	.145
Incom(yr)	-.998	-.217	-1.044*	-.227
Years of Work	-.022	-.060	-.013	-.036
Position: middle rank	.081	.011	.006	.001
Position: high rank	2.302	.159	2.212	.153
Self-directedness	.062	.054	.084	.073
Intimacy	.114	.138	.081	.098
Job Autonomy	-.029	-.020	-.071	-.048
Job Significance	.193*	.165	.247**	.211
Job Stress	-.005	-.004	-.078	-.071
Self Directedness × Job Stress			.019	.060
Intimacy × Job Stress			-.061**	-.262
Job Autonomy × Job Stress			-.020	-.048
Job Significance × Job Stress			.023	.076
F	4.261***		4.416***	
R <sup>2</sup>	.213		.272	
Adjusted R <sup>2</sup>	.163		.210	
ΔR <sup>2</sup>	.000		.059**	

\* p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, . Reference Variable : Gender(female), Marital Status(yes), Position(low rank)

5. 결론

5.1 논의

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인특성 중 자기주도성은 자기개발의도에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 그 원인을 선행연구에서 찾아보면 자기개발동기는 고용안정성과 밀접한 상관관계가 있으나, 자기주도성은 고용안정성과 상관관계가 낮아 자기개발의도에 영향을 미치지 않는 것으로 분석된다[12,20]. 따라서 상대적으로 높은 보수를 받고, 고용이 안정된 금융업 종사자는 조직에서 필요한 직무교육 훈련에 관심이 있지만, 자신의 경력과 관련된 광범위하고 장시간이 소요되는 자기개발은 상대적으로 소홀히 하는 것으로 보인다. 즉 자기개발에 대한 충분한 필요성 또는 목적을 인식하지 못하면 자기주도성이 자기개발의도에 미치는 영향은 낮을 것으로 분석된다[42]. 둘째, 개인특성의 다른 구성요소인 친밀감은 자기개발의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 선행연구에서 알아보았

듯이 친밀감은 대인관계 측면의 개방성과 밀접한 상관관계가 있다. 친밀감과 개방성은 정(+)의 상관관계를 가지며, 개방성이 높은 사람은 새로운 경력 기회를 찾는 데 관심을 갖게 되고[16,21], 자기개발 탐색을 많이 한다는 것이다[22]. 셋째, 직무특성 중 직무자율성은 자기개발의도에 유의미한 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다. 선행연구에서 그 이유를 찾아보면 직무자율성은 개인에 대한 보상과 상관관계가 높다. 직무자율성이 자기개발의도에 영향을 미치기 위해서는 개인에 대한 보상이 선행되어야 함을 알 수 있다[21,25]. 넷째, 직무특성 중 직무중요성은 자기개발의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 구성원이 직무의 중요성을 인식하게 되면, 그 직무에 대하여 관점이나 관심을 새롭게 하며 다양한 업무로 직무를 확장하게 만든다[20,24]. 이와 같이 직무의 중요성 식별은 의미 있는 작업을 촉진하게 만든다[23]. 다섯째, 조절변수인 직무스트레스는 친밀감과 자기개발의도에 유의미한 부(-)의 조절효과가 나타났으며 그 외 변수간의 조절효과는 나타나지 않았다. 직무스트레스는 친밀감 효과를 감소시켜 자기개발 의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 5.2 연구의 시사점 및 한계점

본 연구는 인력관리 및 개발 차원의 시사점을 다음과 같이 제시하고자 한다. 첫째, 고용이 안정된 조직의 구성원일수록 자기개발의도는 낮아짐을 알 수 있다. 본 연구 결과에서 보듯이 퇴직이 임박하여 고용불안을 가지고 있는 고위직 직원은 자기개발의도가 높은 반면, 중간 직위의 직원은 그렇지 않은 것으로 나타나 고용안정성과 자기개발 의도 사이에는 상호 밀접한 관계가 있다는 사실을 알 수 있다. 따라서 금융회사는 4차 산업혁명으로 전통적 금융산업의 약화 현상과 인공지능 및 블록체인 등의 디지털 전환 현상은 결국 조직 구성원의 고용에 위협 요소임을 인식시켜야 한다. 아울러 고용의 안정성 확보를 위해서는 디지털 분야의 자기개발이 절실히 필요하다는 사실도 주시시켜야 한다[43]. 둘째, 인력 관리 및 개발의 방향이 바뀌어야 한다. 본 연구에서 도출된 결과처럼 친밀감이 높은 직원을 중요한 직무에 배치하거나 내·외부 경영환경을 탐색할 수 있는 직무에 배치해야 한다. 셋째, 직원의 자기주도성과 직무자율성이 항상 조직에 긍정적인 영향을 미치는 것은 아니다. 따라서 금융회사는 조직에 중요한 직무를

더욱 강화하기 위해서 직무특성 요인들을 세밀하게 분석하여 적절하게 활용할 수 있도록 직무를 설계하고, 업무 환경을 조성해야 한다[25,44-46].

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 연구 대상 및 분야가 산업전반이 아닌 금융업으로 한정하여 다른 산업에 적용하기에는 미흡하다. 둘째, 자기개발 동기와의 도는 불가분의 관계임에도 본 연구에서는 자기개발동기에 대한 연구가 이루어지지 않았다. 연구 대상의 자기개발이 단순히 직무활용을 위한 교육훈련에 해당하는지, 자신의 경력관리 차원에서 이루어지는 자기개발에 해당하는지 본 연구에서는 확인할 수 없다. 셋째, 본 연구는 자기개발 의도와 과정 사이의 상호 관계를 조사하지 못하였다. 즉, 자기개발 의도가 있어도 실제 자기개발을 하고 있는지 알 수 없다.

## REFERENCES

- [1] H. J. Woo. (2021). Data Mining based on Distributed Processing Approach over Big Data. *Journal of Artificial Intelligence Education*, 2(3), 29-36.
- [2] C. H. Lee & J. H. Jeon. (2020). Exploring Digital Competence for the Era of The 4th Industrial Revolution. *Journal of Learner-centered Curriculum and Instruction*, 20(14), 311-338. DOI : 10.22251/jlcci.2020.20.14.311
- [3] Republic of Korea Government. (2021). *Economic Policy Direction*. [Brochure]. Sejong : Ministry of Economy and Finance
- [4] B. S. Ku & T. G. Lee. (2022). *Platform Strategy of Domestic Banks: Current Status and Prospect*. Seoul : The Korea Institute of Finance.
- [5] Bank of Korea. (2021). *Financial Stability Report*. [Brochure] Seoul.
- [6] B. Y. Lee, B. H. Seo & J. H. Kwon. (2020). *Are Banks Special? The Spread of Digital Finance and The Response of Banks*. Seoul: The Korea Institute of Finance.
- [7] Korea Deposit Insurance Corporation. (2022). *Financial Stability Studies*. [Brochure] Seoul: B. S. Kim. & J. H. Yun.
- [8] Korea Center for International Finance. (2022). *Big Diagnosis*. [Brochure]. Seoul:
- [9] M. S. Chae. (2022). There is a Gap in 'Digital Transformation' even with SMEs in Competing Countries. *Jungi Economy Daily*. <https://www.junggi.co.kr/article/articleView.html?no =28918>



- [10] Republic of Korea Government. (2021). *Various Ways to Protect Employment Types*. [Brochure]. Sejong: Ministry of Employment and Labor.
- [11] Financial Supervisory Service. *Financial Statistics Information System*.  
<https://efisis.fss.or.kr/fss/fisview/index.html>
- [12] T. S. Kim & C. Y. Heo. (2014). Effect of Career Stagnation of IT Technical Personnel on Career Commitment. *Journal of Human Resource Development*, 17(1), 87-116.
- [13] S. B. Cho, I. N. Sohn & S. H. Hyun. (2011). The Impact of Individual Career Management on Career Satisfaction. *Korean Journal of Hospitality and Tourism*, 20(2), 1-13.
- [14] W. W. Lee, J. Y. Jeong & M. J. Kim. (2015). A Study of the Effects of Cognitive and Noncognitive Ability on College Graduates. *Journal of Competency Development & Learning*, 10(1), 47-76.
- [15] E. J. Kim & J. J. Park. (2021). The Effects of University Student's Non-Cognitive Competence on Their Academic Achievement and Life Satisfaction. *Journal of Learner-Centered and Instruction*, 21(6), 191-205.
- [16] Abu-Rayya, H. M., Abu-Rayya, M. H., White, F. A. & Walker, R. (2018). Comparative Associations between Achieved Bicultural Identity, Achieved Ego Identity, and Achieved Religious Identity and Adaptation among Australian Adolescent Muslims. *Psychological Reports*, 121(2), 324-343. DOI : 10.1177/0033294117724448
- [17] Marina M. S. (2020). Ego Identity of Intellectually Gifted and Sport Talented Individuals in Puberty and Adolescence. *Education & Self Development*, 15(1), 12-20.
- [18] H. I. Cho & Y. S. Kim. (2016). The Longitudinal Relationship among Future Oriented Goals, Changes of Self-Identity, Sense of Community and Career-Identity of Adolescents. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 30(4), 783-810. DOI : 10.17286/KJEP.2016.30.4.06
- [19] E. K. Lee, A. Shin, S. K. Kim & E. T. Lee. (2017). The Longitudinal Relationship of Ego-Identity and Career-Identity in Adolescents using Latent Class Growth Modeling Analysis. *Forum for Youth Culture*, 50(0), 91-112. DOI : 10.17854/ffyc.2017.04.50.91
- [20] I. J. Kang. (2016). The Relationships among Employ ability, Career related Learning and Career Motivation of Office Workers in Large Corporations. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 48(1), 1-25.
- [21] Li, Y. et al. (2015). Big-five Personality and BIS/BAS Traits as Predictors of Career Exploration: The Mediation Role of Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45. DOI : 10.1016/j.jvb.2015.04.006
- [22] Fernández-Mesa, A., Llopis, O., García -Granero, A. & Olmos-Peñuela, J. (2020). Enhancing Organisational Commitment Through Task Significance: The Moderating Role of Openness to Experience. *European Management Journal*, 38(4), 602-612.
- [23] Allan, B. A., Duffy, R. D. & Collisson, B. (2017). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 102(0), 174-182.
- [24] Allan, B. A., Duffy, R. D. & Collisson, B. (2017). Task Significance and Performance: Meaningfulness as a Mediator. *Journal of Career Assessment*. (Advance online publication).
- [25] Y. C. Kim & H. D. Song. (2018). Learning Goal Orientation's Effect on Innovative Behaviors of Manufacturing Industry R&D Employees: The Mediating Effect of Work Engagement and The Moderating Effect of Job Characteristics. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 50(4), 103-131. DOI : 10.23840/agehrd.2018.50.4.103
- [26] K. S. Park & H. Y. Hwang. (2014). The Moderating Role of Individual Performance-Reward Expectancy Between Job Autonomy, Task Interdependence and Employee's Attitude. *Journal of Human Resource Development*, 17(1), 1-31.
- [27] N. Y. Kim. (2021). Moderating Effect of Family Function on the Relation between Academic Stress and Ego-Identity among Adolescents. *Crisisonomy*, 17(5), 147-158.
- [28] M. J. Kim. (2006). The Effect of The Perception of Job Characteristics of Tourism Industry Workers on Job Stress, Job Attitude, and Organizational Attitude. *Journal of Kyonggi Tourism Research*, 9(0), 43-54.
- [29] H. J. Kim. (2021). The Relationship Between Self-compassion and Depression of Correctional Workers: The Double Mediating Effect of Job Stress and Job Autonomy. *Korea Contents Association Thesis Journal*, 21(9), 632-643. DOI : 10.5392/JKCA.2021.21.09.632
- [30] C. W. Jeon, D. Y. Lee & S. G. Kim. (2018). The Impacts of Career Plateau on Organizational Commitment and Job Stress. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(2), 141-148.

- [31] D. J. Kim et al. (2016). The Association between Occupational Stress and Health Behaviors in a Hospital Employee. *Stress Journal*, 24(2), 95-102.
- [32] A. C. Park. (2003). Validation of Korean Ego-identity Scale. *The Korean Journal of Education Psychology*, 17(3), 373-392.
- [33] R. Hackman & G. R. Oldham. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- [34] J. H. Park. (2019). *The Effect of Job Characteristics on Job Performance of Independent Adjuster*. Doctoral dissertation. Mokwon University, Daejeon.
- [35] I. G. Hong. (2014). *The Effects of Employment Relationship Characteristics and Job Characteristics on Organization Commitment: Focusing on the Mediating Effect of Self-Efficacy and Moderating Effect of Trust*. Doctoral dissertation. Anyang University, Anyang.
- [36] Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981), *MBI: Maslach Burnout Inventory*. PaloAlto, CA: Consulting.
- [37] Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. F. & Stevenson, J. G. (1986). *Stress in organizations: Toward a phase model of burnout*. New York: Praeger.
- [38] K. H. Cho. (2007). Changes in Occupational Satisfaction and Implications For Effective Public Personal Management. *Journal of Korean Association for Governance*, 14(1), 241-260.
- [39] E. S. Hwang. (2019). *A Restaurant Worker's The Influence of Work-Life Disparities on the Job Stress and Turnover Intentions: Analysis of Moderating Effect of Job Stability and Job Stress*. Doctoral dissertation. Kyonggi University, Seoul.
- [40] Miller, T. W. (1971). Communicative Dimensions of Mother-Child Interaction as They Affect the Self-Esteem of The Child. *Paper Presented at The Annual Convention of The American Psychological Association*. Washington D.C.
- [41] J. S. Yang. (2013). *The Effect of Individual-Group Value Congruence on Group Commitment, Self-Development Intention, and Skill Development Effort of Student Majoring in Dance in Arts High School*. Doctoral dissertation. Dankook University, Cheonan.
- [42] S. J. Sim & H. M. Park. (2019). The Effect of PBL (Project-Based Learning) on Learning Motivation and Self-Directed Learning Ability. *Journal of Human Resource Development*, 22(4), 87-105. DOI : 10.24991/KJHRD.2019.12.22.4.87
- [43] Institute of Information & Communications Technology Planning & Evaluation. (2022). *AI Industry Blueprint*. [Brochure]. Daejeon.
- [44] J. S. Kim. (2019). Analysis of Recognition and Important Factors of Police Officer's Career Development in Preparation for Retirement. *The Police Science Journal*, 14(1), 7-31. DOI : 10.16961/polips.2019.14.1.9
- [45] J. K. Lee. (1991). A Study on Career Development-Oriented Personnel System Model. *Journal of SeongKog*, 22(0), 2215-2282.
- [46] C. K. Lee & S. K. Rheem. (2015). The Impact of Empirical Organizational Learning on the Crisis Management in Local Government. *Crisisonomy*, 11(9), 1-21.

## 김 성 모(Sung-Mo Kim)

[정회원]



- 1991년 2월 : 전남대학교 무역학과 (경영학사)
- 2018년 2월 : 호서대학교 창업컨설턴트학과(경영학석사)
- 2018년 3월~현재 : 호서대학교 벤처경영학과 박사과정

· 관심분야 : 경영, 벤처, 인사

· E-Mail : dadumie@naver.com

## 박 남 태(Nam-Tae Park)

[정회원]



- 2000년 8월 : 경기대학교 금융선물학과(국제금융학석사)
- 2017년 2월 : 호서대학교 벤처경영학과(경영학박사)
- 2020년 3월~현재 : 호서대학교 정보경영학과 교수

· 관심분야 : 정보경영, ICT, 인사, 재무

· E-Mail : namtae@hoseo.edu