



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사 학위논문

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계

The Hierarchical Linear Relationship between Organizational
Adjustment and Individual and Organizational Variables of
Early-career Workers Graduated from Meister High School

2022년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

이재선

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계

지도교수 나 승 일

이 논문을 교육학 박사 학위논문으로 제출함

2021년 12월

서울대학교 대학원

농산업교육과

이 재 선

이재선의 박사 학위논문을 인준함

2022년 1월

위 원 장 _____ (인)

부 위 원 장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

위 원 _____ (인)

국 문 초 록

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계

교육학 박사학위 논문
서울대학교 대학원, 2022년
이 재 선

연구의 목적은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인들의 위계적 관계를 구명하는데 있었다. 구체적인 연구 목표는 다음과 같이 다섯 가지이다. 첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준과 그와 관련된 개인 및 조직 차원 변인들의 수준을 구명한다. 둘째, 조직적응에 대한 개인 및 집단 차원 변량을 구명한다. 셋째, 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등의 개인 변인들이 조직적응에 미치는 효과를 구명한다. 넷째, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등의 조직 변인들이 조직적응에 미치는 효과를 구명한다. 다섯째, 조직적응에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

모집단은 마이스터고를 졸업하고 취업한 재직기간 3년 이내의 초기경력자이었다. 마이스터고 졸업생이 5인 이상 취업한 40개 기업에 대해 기업별 10명씩 총 400명을 표집하였다. 다만, 2021년 2월 졸업생들은 취업 기간이 2개월 정도라서 제외되었다.

조사도구는 조직적응, 개인 변인(직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성), 조직 변인(경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성)

등으로 구성된 질문지를 활용하였다. 조직적응 측정도구는 예비조사 및 본조사 단계에서 내적일치도 계수를 통해 신뢰도를 확보하였다.

자료수집은 2021년 5월 14일부터 5월 28일까지 온라인 조사를 통해 이루어졌으며, 총 400부의 질문지 중 237부가 회수되어 회수율은 59.3%이었다. 회수된 237부 중 불성실한 응답과 기업별 5인 미만으로 회수된 5개 기업의 응답을 제외하고, 총 35개 기업 213명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 26.0 프로그램을 이용한 기술통계 분석과 HLM 8.1 for Windows 프로그램을 이용한 위계적 선형모형 분석을 실시하였다. 통계적 유의수준은 0.05로 설정하였다.

연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 평균 4.13으로 나타났다. 또한, 조직적응의 하위요인에 따라 역할명확성 4.42, 사회적통합 4.17, 직무숙달 3.78 순이었다. 둘째, 조직적응의 전체 변량 중 소속 기업 간 차이로 설명되는 변량은 7.8%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 92.2%인 것으로 나타났다. 또한, 인구통계학적 특성, 직무적합성, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등 개인 차원 변인들을 통제한 후 재직하는 기업 간 차이로 설명되는 변량은 54.6%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 45.4%인 것으로 나타났다. 셋째, 조직적응에 관한 개인 변인의 설명량은 80.6%이었다. 개인 변인 중 직무효능감($\beta=0.408$, $p<0.01$), 직무적합성($\beta=0.138$, $p<0.05$), 직무자율성($\beta=0.113$, $p<0.01$) 등은 조직적응에 모두 정적인 영향을 미쳤다. 넷째, 인구통계학적 특성, 직무적합성, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등 개인 차원 변인들을 통제한 후 조직적응에 대한 조직 변인의 순수 설명량은 39.8%이었으며, 조직 변인 중 경력성장기회($\beta=0.243$, $p<0.05$)는 조직적응에 정적인 영향을 미쳤다. 다섯째, 마이스터고졸 초기경력자의 직무적합성은 경력성장기회($\beta=0.211$, $p<0.05$)와 상호작용을 통해 조직적응에 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

연구 결과에 대한 논의를 통해 내린 결론은 다음과 같다. 첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 높은 편이며, 마이스터고 졸업생들의 취업 후 조

조직적응은 원활하게 이루어지고 있다. 둘째, 마이스터고졸 초기경력자 조직적응 수준의 차이는 동일 기업에 속한 개인들 보다는 재직하는 기업들 사이에서 더 많이 발생한다. 셋째, 주어진 직무를 유능하게 수행할 수 있다는 믿음, 자신의 능력 및 적성과 일치하는 정도, 조직에서 부여된 자율성 등 사회심리적 요인이 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응을 높인다. 조직적응에 정적인 영향을 줄 것으로 예상한 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식 등의 개인 변인들은 통계적으로 유의미한 영향력을 미치지 않았다. 넷째, 개인의 경력성장에 도움이 되는 일을 수행하도록 기업에서 지원하는 것이 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응을 촉진한다. 조직적응에 정적인 영향을 줄 것으로 예상한 조직지원인식, 조직공정성 등의 조직 변인들은 통계적으로 유의미한 영향력을 미치지 않았다. 다섯째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인의 사회심리적 요인의 영향력을 극대화 하기 위해서는 기업의 긍정적 지원이 필요하다.

연구의 결론에 기초한 제언은 다음과 같다. 첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 직무능력을 높이기 위해 마이스터고 교육과정을 더욱 직무 중심으로 개편할 필요가 있다. 둘째, 기업에 따라 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준이 달라질 수 있으므로 인턴십, 현장실습 등을 통해 채용 기업을 사전에 경험하는 기회를 제공할 필요가 있다. 셋째, 마이스터고에서 산학협력 기업을 선정할 때, 면담, 설문조사, 만족도 등 졸업생 대상의 기업평가를 확인할 필요가 있다. 넷째, 직무 관련 개인 변인을 조직 변인으로 투입하는 것을 고려해 볼 수 있다. 다섯째, 입직 이후 초기경력자의 조직적응에 직접적인 영향을 주는 직무 관련 변인을 추가로 선정하여 후속 연구가 수행될 필요가 있다.

주요어 : 조직적응, 마이스터고 졸업생, 초기경력자, 위계적 선행모형, 개인 변인, 조직 변인
학 번 : 2011-31015

목 차

국문초록

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	4
3. 연구 가설	4
4. 용어의 정의	7
II. 이론적 배경	10
1. 마이스터고졸 초기경력자 양성	10
2. 조직적응의 개념, 구성요인 및 측정	14
3. 조직적응과 개인 변인의 관계	24
4. 조직적응과 조직 변인의 관계	39
5. 조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용	49
III. 연구 방법	50
1. 연구 모형	50
2. 연구 대상	54
3. 조사 도구	55
4. 자료 수집	85
5. 자료 분석	88

VI. 연구 결과 및 논의	95
1. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 및 관련 변인 수준	95
2. 조직적응의 개인 및 집단 차원 변량	107
3. 개인 변인의 조직적응에 대한 순수 효과	110
4. 조직 변인의 조직적응에 대한 순수 효과	115
5. 개인 및 조직 변인의 조직적응에 대한 상호작용 효과	118
6. 연구결과에 대한 논의	120
V. 요약, 결론 및 제언	127
1. 요약	127
2. 결론	129
3. 제언	130
참고문헌	132
[부 록]	154
Abstract	188

표 차례

<표 II-1> 직업적응이론에 따른 조직적응 개념	17
<표 II-2> 조직적응 구성요인 관련 선행연구의 종합	21
<표 II-3> 조직적응 관련 선행연구의 측정도구	23
<표 II-4> 조직적응과 개인 변인의 관계 선행연구 종합	38
<표 II-5> 조직적응과 조직 변인의 관계 선행연구 종합	48
<표 III-1> 조사도구 구성	56
<표 III-2> 내용타당도 검증을 위한 전문가 구성(안)	59
<표 III-3> 조직적응 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	60
<표 III-4> 조직적응 측정도구의 1차 탐색적 요인분석 결과	61
<표 III-5> 조직적응 측정도구의 2차 탐색적 요인분석 결과	62
<표 III-6> 조직적응 측정도구의 문항-전체 상관분석 결과	63
<표 III-7> 조직적응 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	64
<표 III-8> 조직적응 측정도구의 확인적 요인분석 결과	65
<표 III-9> 직무효능감 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	66
<표 III-10> 직무효능감 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	67
<표 III-11> 학습민첩성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	68
<표 III-12> 학습민첩성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	69
<표 III-13> 경력계획 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	70
<표 III-14> 경력계획 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	71

<표 III-15> 입사전 지식 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	72
<표 III-16> 입사전 지식 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	72
<표 III-17> 직무적합성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	74
<표 III-18> 직무적합성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	74
<표 III-19> 직무적합성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	75
<표 III-20> 직무자율성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	76
<표 III-21> 직무자율성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	77
<표 III-22> 직무자율성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	78
<표 III-23> 경력성장기회 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	79
<표 III-24> 경력성장기회 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	80
<표 III-25> 조직지원인식 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	81
<표 III-26> 조직지원인식 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	82
<표 III-27> 조직공정성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과	83
<표 III-28> 조직공정성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과	84
<표 III-29> 조직공정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	85
<표 III-30> 연구대상의 일반적 특성	87
<표 III-31> 연구가설에 따른 자료 분석방법	90
<표 IV-1> 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준의 기초 통계	95
<표 IV-2> 마이스터고졸 초기경력자의 개인 변인 기초 통계치	96
<표 IV-3> 마이스터고졸 초기경력자의 조직 변인 기초 통계치	98
<표 IV-4> 성별에 따른 조직적응 수준	99
<표 IV-5> 재직기간에 따른 조직적응 수준	100

<표 IV-6> 임금에 따른 조직적응 수준	102
<표 IV-7> 정규직여부에 따른 조직적응 수준	103
<표 IV-8> 주당근로시간에 따른 조직적응 수준	104
<표 IV-9> 기업유형에 따른 조직적응 수준	106
<표 IV-10> 제조업여부에 따른 조직적응 수준	107
<표 IV-11> 조직적응에 대한 기초모형 분석 결과	108
<표 IV-12> 개인 변인의 통제 전과 후의 조직적응의 변량 구성 비율	109
<표 IV-13> 조직적응과 개인 및 조직 변인 상관관계 분석	111
<표 IV-14> 조직적응 관련 변인의 다중공선성 진단	112
<표 IV-15> 조직적응에 대한 개인 변인의 효과	114
<표 IV-16> 조직적응에 대한 개인 변인의 순수 설명량(R^2)	115
<표 IV-17> 개인 변인 통제 후 조직적응에 대한 조직 변인의 효과	117
<표 IV-18> 조직적응의 집단 간 차이에 관한 조직 변인의 순수 설명량(R^2)	118
<표 IV-19> 조직적응에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과	119

그림 차례

[그림 II-1] Dawis와 Lofquist의 직업적응 모형	16
[그림 II-2] 조직사회화에 따른 신입사원 적응의 선행사건과 결과물	18
[그림 III-1] HLM 기초모형	51
[그림 III-2] HLM 중간모형	52
[그림 III-3] HLM 연구모형	53
[그림 III-4] 순차적 HLM 모형 분석	89

I. 서론

1. 연구의 필요성

정부는 고교단계 직업교육의 위기, 노동시장에서 필요로 하는 우수한 생산기술 인력 부족, 청년실업 등이 심각하다는 인식하에 '한국형 마이스터고 육성계획('08년)'을 수립하였으며(교육과학기술부, 2008), 소질과 적성에 따라 원하는 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 다양한 분야의 마이스터고를 지정해 왔다. 국가·전략 산업 분야의 핵심 기술·기능인력 양성을 목적으로 도입된 마이스터고는 취업중심 교육을 통해 기업현장으로부터 긍정적인 평가를 받고 있으며, 국제적으로도 우수 직업교육모델로 인정받고 있다(교육부, 2020a).

마이스터고의 운영 목표는 유망 분야의 특화된 산업수요와 연계하여 안정적으로 취업하여 지속해서 경력개발 하는 영마이스터(young meister) 양성이다(김종우, 장명희, 변숙영, 2009). 또한, 마이스터고는 명확한 인재상과 차별화된 교육과정 운영을 바탕으로 인력수요, 성장 가능성 및 괜찮은 일자리(decent job)의 요건을 갖춘 산업분야를 발굴하고, 산업수요 맞춤형 교육을 통해 선취업-후진학의 진로를 만들어간다는 특징이 있다(장명희, 김종우, 2012).

2010년에 1·2차 선정 21개 마이스터고 개교를 시작으로 2019년까지 총 52개 마이스터고가 지정되었으며, 2020년에는 소프트웨어와 게임콘텐츠 등 신산업 및 혁신성장 분야를 중심으로 2개교가 추가로 지정되었다(교육부, 2020a). 마이스터고는 확고한 산학협력을 통해 중등 직업교육의 위기 상황에서도 첫 졸업생을 배출한 2013년부터 매년 90% 이상의 높은 취업률을 유지하고 있다(교육부, 2017).

이와 같은 마이스터고 졸업생의 높은 취업률, 마이스터고에 대한 사회적 호평 등이 있음에도 불구하고, 졸업 후 1년이 지난 시점에 마이스터고 졸업생의 62.0%만이 일자리를 가지고 있다고 응답하여 노동시장 정착에 관한 연구가 절실한 상황이다(김성남 외, 2019). 특히 양적인 취업률 지표와 별도로 질적인 측면에서 마이스터고 졸업생의 초기 직장적용 과정과 노동시장 이행 성과를 확인할 필요가

있다는 지적은 꾸준히 제기되어 왔다(김성남 외, 2019; 김종우 외, 2015; 김종우, 최수정, 김경인, 2014; 이명훈, 2014).

마이스터고를 비롯한 고교 직업교육 졸업생의 취업과 관련한 졸업 후 상황은 단위학교가 제공하는 취업자 수(초·중등교육기본통계, 정보공시 등)가 전부이며, 일부 언론으로부터 취업률 부풀리기, 취업률 성과주의 등의 비판이 꾸준히 제기되어 왔다. 이에 교육부는 2020년부터 취업률 조사를 공공DB와 연계한 국가승인 통계로 전환하였으며, 직업계고 졸업생의 졸업 이후의 6개월 및 12개월 유지취업률은 각각 77.3% 및 65.0%로 지속 낮아지는 것으로 나타났다(교육부, 2021). 앞으로 한 차례 추가 조사(18개월)를 통해 유지취업률을 발표하는 등 마이스터고를 비롯한 고교 직업교육 이수자의 노동시장 이행에 대한 정부의 관심과 지원은 계속될 예정이다.

한편, 지금까지 이루어진 마이스터고 관련 선행연구들은 마이스터고의 교육과정 관련 연구(나문채, 2011; 박세훈, 조미애, 2011), 마이스터고의 교사역량이나 직무수행에 관한 연구(민상기, 나승일, 2010; 전승환, 2013; 변숙영, 이수경, 장명희, 2012), 마이스터고 학생의 학교적응이나 진로에 관한 연구(유한구, 이은혜, 2017; 이명훈, 조동현, 2011; 이재선, 나승일, 2011; 정의훈, 2011; 최동규, 서원석, 이창훈, 2014) 등이 대부분이며, 마이스터고를 비롯한 고교 직업교육 졸업생에 관한 연구는 부족한 실정이다.

고교 직업교육 대상자의 졸업 이후 삶에 관한 연구 중에서는 고졸자 대상 연구(박진희, 2012; 윤형한, 신동준, 2012; 최동선 외 2013)를 비롯하여 특성화고 졸업생 대상 연구(강순희, 2013; 이명훈 외, 2019; 최동선, 이종범, 2013)가 있었으며, 마이스터고 졸업생 대상 연구(김강호, 2017; 김종우, 최수정, 김경인, 2014; 양정승, 김유미, 2014; 이명훈, 2014)도 일부 있었다. 이러한 연구들은 취업자의 적응 과정을 현상학적으로 탐색하거나, 양적 연구의 경우에는 패널조사를 활용한 노동시장 성과 분석에 그치고 있어 조직적응과 관련된 변인들 가운데 개인과 조직 수준의 영향 관계를 통합적으로 파악하는 데 한계가 있었다.

그동안의 조직적응에 관한 선행연구들을 살펴보면 조직적응에 영향을 주는 요

인으로 크게 개인 차원 변인과 조직 차원 변인이 있으며, 이는 개인 차원뿐만 아니라 기업조직 단위에서 이루어진 활동이 조직적응에 영향을 줄 수 있음을 시사한다. 개인 차원의 변인은 성별, 전공, 자격증, 재직기간 등과 같은 개인의 인구통계학적 변인을 비롯하여 자기효능감, 동기요인, 경력계획 등과 같은 심리적 변인이 주요한 변인으로 고려되고 있었다(김현석, 정범구, 2006; 양정승, 김유미, 2014; 이정욱, 김진모, 2012; 최동선 외 2013; Bass, 1985; Bedford, 2011; Carmeli & Schaubroeck, 2007; DeSimone & Harris, 1998; Steffy & Jones, 1988). 이러한 개인 차원의 변인 이외에도 임금, 고용형태, 기업유형을 비롯하여 경력개발 기회, 조직의 지원, 조직공정성 등과 같은 기업조직의 변인 또한 주요한 변인으로 설정되어 왔다(성갑영, 2014; 이명훈, 2014; Chay & Aryee, 1999; McFarlin & Sweeney, 1992; Wayne et al., 1997).

그럼에도 불구하고 기존의 연구들은 마이스터고 등 고졸자의 조직적응과 관련하여 서로 상이하고 모순되는 결과를 제시하고 있다. 일례로 마이스터고 졸업생의 직무에 대한 만족도가 높고 대체로 노동시장에 잘 정착한다는 연구결과가 있으나(김성남 외, 2019; 김종우 외, 2015), 고졸 초기경력자의 고용상태가 전문대졸이나 대졸 초기경력자에 비해 불안정하거나(최동선 외, 2013), 마이스터고 졸업생이 기업유형현장 적응에 어려움을 겪으며 심리적 부담과 불안을 느낀다(이명훈, 2014; 임현미, 2017)는 연구들도 있었다.

아울러, 그간 조직적응과 관련한 다양한 변인들과의 관계를 다룬 연구들은 변인의 위계적 속성을 고려하지 않고, 개인 혹은 조직 차원의 관계를 단편적으로 구명하고 있어 실제적인 의미를 파악하는 데 한계가 있다. 이처럼 변인들이 위계적 속성을 가지고 있을 경우 다층자료분석 방법을 활용하는 것이 필요하다(민상기, 2011). 특히, 독립 변인 중 개인 변인은 소속된 집단에 관계없이 독립적인 특성을 지닌다. 또한, 조직 변인의 경우 동일한 집단에 속한 구성원들이 서로 종속적인 특성을 가지지만, 다른 집단의 구성원들은 서로 독립적인 특성을 가진다. 따라서 측정 변인 간의 보다 정밀한 분석을 위해서는 위계적 수준을 고려할 필요가 있다.

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준을 구명하고, 이에 영향을 미치는 개

인 및 조직 변인의 위계적 관계를 실증하기 위해서는 측정 변인의 위계적 속성을 고려한 위계적 선형모형(HLM; Hierarchical Linear Model)을 활용할 필요가 있다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준을 밝히고, 이에 영향을 미치는 변인들의 효과를 구명함으로써 고교 직업교육을 통해 학교에서 노동시장으로의 이행을 촉진하는 방안을 모색할 수 있을 것이다.

2. 연구 목적

연구 목적은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 변인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는 것이다. 이를 위해 다음과 같은 구체적인 연구 목표를 설정하였다.

첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준을 구명한다.

둘째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 및 집단 차원 변량을 구명한다.

셋째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 변인의 효과를 구명한다.

넷째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 조직 변인의 효과를 구명한다.

다섯째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

3. 연구 가설

연구 목적을 달성하기 위해 아래와 같은 연구 가설을 설정하였다.

연구 가설 1. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 인구통계학적 특성

및 조직의 일반적 특성에 따라 차이가 있을 것이다.

- 1-1. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 인구통계학적 특성(성별, 재직기간)에 따라 유의미한 차이가 있을 것이다.
- 1-2. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 조직의 일반적 특성(임금, 정규직여부, 주당근로시간, 기업유형, 제조업여부)에 따라 유의미한 차이가 있을 것이다.

연구 가설 2. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 집단에 따라 차이가 있을 것이다.

- 2-1. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 집단 간 유의미한 차이가 있을 것이다.
- 2-2. 개인 차원 변인 통제 후 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 집단 간 유의미한 차이가 있을 것이다.

연구 가설 3. 개인 변인은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 정적인 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 직무효능감은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 3-2. 학습민첩성은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 3-3. 경력계획은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- 3-4. 입사전 지식은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

3-5. 직무적합성은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

3-6. 직무자율성은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

연구 가설 4. 조직 변인은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 정적인 영향을 미칠 것이다.

4-1. 개인 차원 변인 통제 후 경력성장기회는 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

4-2. 개인 차원 변인 통제 후 조직지원인식은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

4-3. 개인 차원 변인 통제 후 조직공정성은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

연구 가설 5. 개인 및 조직 변인의 상호작용이 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 정적인 영향을 미칠 것이다.

5-1. 개인 변인(직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성)이 조직 변인(경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성)과 상호작용을 통해 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

4. 용어의 정의

가. 마이스터고졸

마이스터고(산업수요 맞춤형 고등학교)는 산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 특수목적고등학교이다(초·중등교육법시행령 제90조). 이 연구에서 마이스터고졸은 마이스터고를 졸업한 자를 의미한다.

나. 초기경력자

초기경력자(early-career worker)는 개인이 일생을 통해 일과 관련하여 갖게 되는 모든 경험들 가운데 학교를 졸업하고 노동시장에 새롭게 진입하여 갖게 되는 경력 단계에 속한 자를 의미한다(장서영, 장원섭, 2008). 이 연구에서 초기경력자는 직업세계로 처음 진입한 근로자로서, 현장실습 등을 제외한 순수 재직경력이 총 3년 이하인 자를 의미한다.

다. 조직적응

조직적응(organizational adjustment)은 조직에서 주어진 역할을 명확하게 이해하고, 자신의 직무를 능숙하게 수행하며, 함께 일하는 동료와 원만하게 지내는 것을 의미하며, 역할명확성, 직무숙달, 사회적통합을 구성요인으로 한다. 이 연구에서 조직적응은 Morrison(1993)과 Rizzo 외(1970) 등의 도구를 수정·보완한 조직적응 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

라. 직무효능감

직무효능감(job self-efficacy)은 자신이 맡은 직무 역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 믿음이나 신념을 의미한다(Lubbers et al.,

2005). 이 연구에서는 Chen 외(2001)의 직무효능감 도구를 수정·보완한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

마. 학습민첩성

학습민첩성(learning agility)은 개인이 일터에서의 새롭고 낯선 상황에 신속하게 대처하기 위해 학습을 활용하고, 이를 통해 성장하려는 의지를 의미한다(Derue et al., 2012). 이 연구에서는 Bedford(2011)의 학습민첩성 도구를 수정·보완한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

바. 직무적합성

직무적합성(person-job fit)은 개인이 수행하는 직무와 자신의 능력, 성격과 일치하는 정도를 의미한다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 이 연구에서는 Lauver와 Kristof-Brown(2001)의 직무적합성 도구를 수정·보완한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

사. 직무자율성

직무자율성(job autonomy)은 직무와 관련된 자율성과 의사결정 권한이 어느 정도 보장되어 있는지에 대한 지각으로써, 업무 수행 중 요구되고 허용되는 독자성, 창의성, 자유성의 정도를 의미한다(Campbell et al., 1970). 이 연구에서는 Morgeson과 Humphrey(2006)의 직무자율성 도구를 수정·보완한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

아. 경력성장기회

경력성장기회(career growth opportunity)는 조직구성원이 직무수행을 통해 경력성공에 유용한 것으로 여겨지는 보상이나 승진과 같이 가치 있는 결과물을 얻을 수 있을 것이라는 기대감을 의미한다(Bedeian et al., 1991). 이 연구에서는 Nouri와 Parker(2013)의 경력성장기회 도구를 수정·보완한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수를 기업별로 평균한 값을 의미한다.

자. 조직지원인식

조직지원인식(perceived organizational support)은 조직이 구성원들의 가치를 소중하게 여기며, 조직이 구성원들의 복지에 관심을 가지는 정도에 대한 구성원들의 믿음을 의미한다(Eisenberger et al., 1990). 이 연구에서는 Eisenberger 외(1997)의 조직지원인식 도구를 수정·보완한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수를 기업별로 평균한 값을 의미한다.

차. 조직공정성

조직공정성(organizational justice)은 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상의 크기와 이를 결정하는데 사용되는 수단이 얼마나 적절한지 정도를 의미한다(Price & Mueller, 1986). 이 연구에서는 Price와 Mueller(1986)의 분배공정성 척도, Leventhal 외(1980)의 절차공정성 척도 등을 토대로 전영민(2012)이 번안한 측정도구에 마이스터고졸 초기경력자가 응답한 점수를 기업별로 평균한 값을 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 마이스터고졸 초기경력자 양성

가. 마이스터고 도입 배경 및 추진경과

마이스터고는 초중등교육법시행령 제90조 제1항 제10호에서 산업수요 맞춤형 고등학교로 정의하고 있으며, 구체적으로 ‘산업계의 수요에 직접 연계된 맞춤형 교육과정을 운영하는 고등학교’로 제시되어 있다. 특성화고 취업률이 20% 이하로 떨어진 직업교육 위기 상황에서 중등직업교육 활성화를 위한 추진 동력의 일환으로 도입된 마이스터고는 학생들의 장래 희망과 비전을 제시하여 소질과 적성에 따라 원하는 분야의 전문가로 성장할 수 있도록 지원한다(교육과학기술부, 2008).

이러한 마이스터고는 2010년에 1·2차 선정 21개교가 처음으로 개교하였으며, 2021년 현재까지 다양한 산업 분야에서 총 54개교가 운영 중이다. 마이스터고 지정 초기에는 기계, 전자, 조선, 자동차 등 국가의 주요 산업분야 중심이었으나, 이후 에너지, 반도체 등 지역 사회의 인력 수요가 높은 산업으로 분야를 점차 넓혔다. 최근의 마이스터고 분포를 농생명, 공업, 상업정보, 수산해운, 가사실업 등 5개 계열로 나누어 살펴보면, 공업계열이 68.7%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 농생명, 상업정보, 수산해운, 가사실업 순으로 높다.

마이스터고는 학교 운영 전반에 걸쳐 산업체, 지자체와 협력하여 우수한 기업에 취업할 수 있도록 지원하며, 학생들이 취업할 수 있도록 구직활동 지도, 취업상담, 졸업생 멘토링, 취업처 연계 서비스, 취업 캠프 등의 다양한 취업 지원 프로그램을 운영하고 있다(유한구, 이은혜, 2017). 이러한 결과로 2013년 첫 졸업생을 배출한 이후 90% 이상의 취업률을 나타내고 있다(교육부, 2019b).

특히, 마이스터고는 명확하게 육성해야 할 인재상과 산업수요에 맞춘 교육과정을 바탕으로 해당 산업 분야의 우수한 인력을 양성하고, 산업수요 맞춤형 교육을

통해 선취업-후진학 병행의 진로를 만들어 간다는 특징이 있다(장명희, 김종우, 2012). 또한, 과기부, 문체부, 농림부, 중기부 등의 기술인력 양성을 위해 관련 부처로부터 행·재정적 지원을 받고 있다([부록 1] 마이스터고 현황 참조).

나. 마이스터고 운영 특징

마이스터고의 가장 눈에 띄는 점 중 하나는 소질과 적성을 갖춘 우수한 신입생들이 마이스터고가 지향하는 진로경로(career path)를 선택하여 입학한다는 것이다(장명희 외, 2012; 전승환, 2013). 학생 선발에서도 산업체 인사가 참여한 심층 면접(성장 가능성, 직업 적성 등), 적성검사, 인성 요소(출석, 봉사 등) 등 학업 성적 이외의 다양한 전형 요소를 충분히 반영함으로써 해당 분야에 적합한 소질과 적성을 갖추고 취업에 대해 의지가 높은 학생들이 마이스터고에 선발되고 있다(김종우 외, 2012).

교육과정 측면에서는 산업현장의 요구를 최대한 반영하여 산업수요 맞춤형으로 운영되고 있다는 특징이 있다(전승환, 2013). 마이스터고 교육과정은 학과 개편 및 교육과정의 적절성 분석, 국가직무능력표준(NCS) 개발 결과 검토, 관련 산업 분야 실태 및 인력수요 분석, 산업체 전문가 직무분석 등을 거치는데, 이러한 개발시 산업체 인사가 필수적으로 참여함으로써 산업계의 요구를 충실히 반영하여 전공별로 인력 육성 목표를 도출하는 과정을 거친다(장명희 외, 2012).

마이스터고에서의 수업은 현장실습과 현장실무 등 현장업무 습득에 필요한 교과목으로 구성되는 특징을 보이고 있다(장명희 외, 2012). 마이스터고는 실무에 적용할 수 있는 능력배양을 통해 선취업을 강조하므로, 수업 내용 역시 현장에서의 문제점 해결, 직무 수행 시의 응용능력 개발, 자기주도적 학습능력 개발 등이 중요하게 다루어진다. 또한, 교사와 학생 간의 원활한 상호 작용과 체험 중심의 수업 운영 등을 위해 학급당 학생 인원을 16명 내외로 구성하고 있고, 실습 시간에는 산업체 수준에 맞춘 시설 및 기자재를 활용하여 수업을 진행하는 특징이 있다(김동연 외, 2012).

다. 마이스터고의 취업 지원

마이스터고는 졸업 후 학생들이 취업할 수 있도록 다양한 취업 지원 프로그램을 운영하고 있다. 유한구와 이은혜(2017)의 연구에 따르면, 마이스터고 학생들은 학교로부터 채용 기업에 대한 정보를 받고, 구직활동 지도, 취업 박람회 및 채용 설명회 참여 등의 기회를 부여받고 있으며, 이 외에도 취업 상담, 졸업생 멘토링, 취업처 연계 서비스, 취업 캠프 등의 다양한 지원을 받는 것으로 나타났다. 특히, 마이스터고 학생은 이러한 학교의 취업 지도에 대해 대부분 만족하는 것으로 나타났다.

한편, 마이스터고는 재학생의 직업적 체험과 현장적응력을 높이기 위한 방안으로 산업체 파견형 현장실습 제도를 적극적으로 활용하고 있다. 현장실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 교육과정의 일환으로(초·중등학교 교육과정 총론), 진로와 관련하여 취업 및 직무수행에 필요한 지식·기술 및 태도를 습득할 수 있도록 직업현장에서 실시하는 교육훈련과정이다(촉업교육훈련촉진법 제7조). 학습중심 현장실습 도입과 함께 마이스터고 등 고교 직업교육 대상자의 취업지원이 크게 강화되었다. 대표적으로 현장실습에 참여하는 학생들은 월 60만원의 수당을 받을 수 있으며, 졸업 이후에 중소·중견기업에 6개월 이상 취업하는 조건으로 400만원 상당의 장려금을 지원받을 수 있다(교육부, 2019a). 또한, 중앙취업지원센터를 비롯하여 취업지원관 확대, 취업전담교사 도입, 후학습 확대, 고졸 채용기업 세제혜택 등 마이스터고 학생의 취업 지원을 돕기 위한 방안이 마련되고 있다(교육부, 2020b).

김중우 외(2013)의 연구에 따르면, 마이스터고 학생들이 직장을 선택할 때, 가장 중요하게 생각한 요소는 임금과 복리후생인 것으로 나타났다. 반면, 학교에서 안내받은 내용은 기업 규모와 명성이 가장 많았으며, 다음으로 직무, 임금과 복리후생 순으로 높게 나타났다.

라. 마이스터고졸 초기경력자의 특성

마이스터고를 졸업한 초기경력자를 정확히 파악하는 것은 현실적으로 불가능하다. 다만 학교 수, 입학정원, 취업률 등을 고려하여 졸업 3년 이내의 초기경력자를 약 15,000여 명으로 예상해 볼 수 있다. 김성남 외(2019)의 연구에 따르면, 마이스터고졸 초기경력자는 대부분 임금근로자(99.2%)인 것으로 나타났다. 이들 중 상당수(60.9%)는 학교 취업지원센터를 통해 취업 정보를 얻은 것으로 나타났으며, 상용직 비중(91.9%)이 상당히 높았다. 근무형태의 경우 대부분 정규직(88.7%)이었으며, 근로형태는 전일제 비중(89.7%)이 매우 높은 것으로 나타났다. 이들이 속한 직장은 민간회사 또는 개인사업체 79.0%, 공공기관 및 정부투자기업 10.3%, 법인단체 5.4%, 공무원 2.2%, 외국기업 1.8%, 기타 1.4% 순이었고, 규모로는 1,000인 이상 33.8%, 100~299인 21.2%로 나타났다. 근로소득은 평균 약 215만원으로 다른 학교 유형과 비교해 가장 높았다.

또한, 김중우 외(2015)의 연구에 따르면, 대부분의 졸업생(87.4%)은 첫 번째 직장에 재직하고 있었다. 반면, 이직을 경험한 이들은 열악한 작업 환경(20.9%), 적성 불일치(18.3%), 낮은 임금 및 복리후생(16.8%), 낮은 성장 가능성(10.5%), 직장 내 적응 어려움(9.9%), 회사 경영 사정 및 계약 해지(9.4%) 등을 이직사유로 들었다. 현재 수행하는 업무와 관련하여서는 자신의 수준보다 높거나(45.7%) 적절하다고(41.8%) 응답하였으며, 동일한 업무를 수행하는 사람이 대부분 대학 졸업자(46.5%) 또는 전문대학 졸업자(32.7%)라고 인식하고 있었다. 아울러, 현재 맡은 업무가 자신의 기술 및 능력에 잘 부합하거나(34.8%), 더 어려운 직무 수행이 가능(15.2%)하다는 의견과 함께 추가적인 교육과 훈련이 필요하다고 응답한 졸업생도 절반에 이를 정도로 높은 비중을 차지했다.

한편, 마이스터고 졸업생을 채용한 기업 담당자의 관점에서 살펴보면, 마이스터고 졸업생의 발전 가능성에 대해 긍정적으로 생각하고 있었다(김중우 외, 2013). 앞으로도 마이스터고 졸업생을 계속 채용할 의사(77.8%)가 있으며, 전공 일치, 높은 직무 능력, 우수한 학습능력, 인성, 출신 학교 이미지, 관련 자격증 소지, 외국어 능력 순으로 높게 평가하였다(김중우 외, 2013).

2. 조직적응의 개념, 구성요인 및 측정

가. 조직적응의 개념

적응(適應)이란 사전적으로 “일정한 조건이나 환경 따위에 맞추어 응하거나 알맞게 됨(표준국어대사전, 2020)”을 뜻한다. 또한, 적응의 개념은 연구자마다 다양하게 정의될 수 있으나, 주체적인 의지에 따라 능동적으로 환경에 대처하는 인간의 다양한 활동 혹은 인간과 환경과의 상호작용을 공통으로 포함한다.

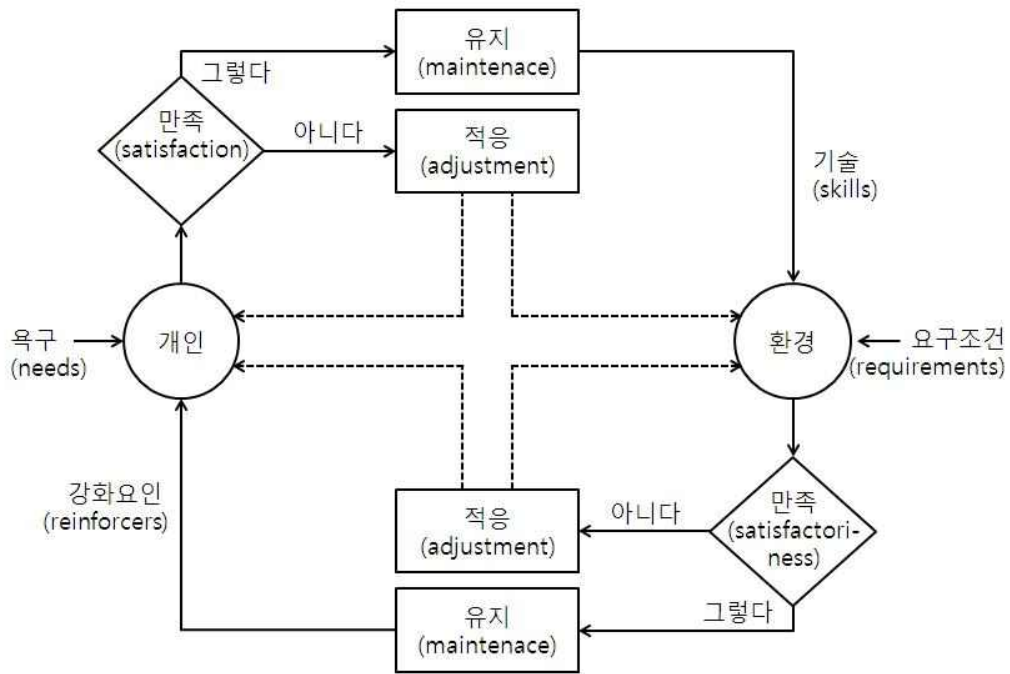
조직적응(organizational adjustment)은 이러한 적응의 개념에 조직이라는 환경이 더해진 개념으로 볼 수 있다. 초기경력자의 조직적응에 관한 국내 선행연구를 종합적으로 살펴보면, 직장적응, 직업적응, 직무적응, 일터적응, 조직사회화 등의 다양한 용어가 함께 활용되고 있었다. 직업적응 관점의 연구에서는 직업적응 혹은 일터적응(work adjustment), 직장적응(workplace adjustment) 등으로 다양하게 활용하고 있었고(고수정, 2015; 권정숙, 2010; 이해영, 강순희, 2017; 임현미, 2017; 주홍석, 정철영, 2015; 주휘정, 2012; 최동선 외, 2013), 조직사회화 관점의 연구에서는 주로 조직적응(organizational adjustment), 조직사회화(organizational socialization) 등의 용어를 사용되고 있었다(김양신, 이영민, 2015; 박지희, 백지연, 2016; 윤종록 외, 2006; 이을터, 2009; 장서영, 장원섭, 2008; 정지용, 2019).

용어의 차이에서도 알 수 있듯이 적응에 관한 선행연구는 개인의 직업적응 관점과 조직에서의 사회화 관점에서 다루어져 왔음을 알 수 있으며, 이들 사이의 차이점을 비교하면 다음과 같다. 첫째, 직업적응 이론은 개인에 초점을 맞춘 진로발달, 경력개발, 직업심리학 등의 분야에서 발전된 개념이지만, 조직사회화 이론은 사회학, 조직학, 조직행동, 산업심리 등의 분야에서 발전된 개념이다. 둘째, 직업적응 이론은 개인이 직업환경이라는 새로운 환경을 성공적으로 수행할 수 있도록 발전하는 과정으로 연구가 진행되었다면, 조직사회화 이론은 개인보다는 조직의 시각에서 개인을 변화시키는 데 초점을 맞추는 데서 연구가 시작되어 조직의 시각에서 신입직원을 보다 효과적인 조직구성원으로 변화시키는 방법에 관

심을 두었다(주홍석, 2014).

한편, 조직적응이라는 개념 역시 크게 개인적 관점과 조직적 관점으로 구분하여 살펴볼 수 있다. 개인적 관점에서는 전 생애 차원에서 개인의 심리적 안정과 만족에 초점을 두고 있지만, 조직적 관점에서는 기업과 조직의 입장에서 신입사원이 어떻게 효과적인 조직 구성원이 될 수 있을 것인지에 관심을 둔다(주홍석, 정철영, 2015). 특히, 개인적 관점에서는 한 개인이 직업 세계와 관련하여 어느 순간간의 상태나 조건을 강조하지만, 조직적 관점에서는 조직 외부인이 조직 내 부인으로 되어가며 조직의 가치나 규범 등을 학습하는 과정을 중요하게 고려한다는 특징이 있다.

개인적 관점에서 접근하는 대표적인 이론은 직업적응이론(TWA; Theory of Work Adjustment)이다. 직업적응이론은 개인의 차별성(difference tradition)으로부터 능력을, 학습이론(learning theory tradition)으로부터 강화요인을, 인간관계 전통(human relation tradition)으로부터 만족을, 그리고 직업심리학 전통으로부터 개인-환경 조화의 개념을 가져온 통합한 이론(convergent theory)이다(Dawis, 1994). 직업적응에 대하여 Dawis와 Lofquist(1984)는 개인이 작업환경과 조화를 이루려는 지속적이고 역동적인 과정이라 하였다. 이와 관련하여 몇 가지 가정이 성립될 필요가 있다. 첫째, 개인은 생리적 욕구, 사회적 인정 등과 같은 나름의 욕구를 지니고 있으며, 이를 충족시키기 위해 환경으로부터 보수, 승진, 작업환경 등 강화요인을 제공받게 된다. 둘째, 환경 또한 직무, 과업, 구성원으로서의 역할 등과 같은 요구조건이 있으며, 이러한 요구조건은 개인이 제공하는 과업 수행 등 강화요인에 의해 충족된다. 셋째, 개인과 환경 간의 상호작용에 의해 개인과 환경의 욕구가 서로 만족되면 조화로운 상태, 즉 직업적응이 이루어졌다고 본다(<그림 II-1 참조>).



[그림 II-1] Dawis와 Lofquist의 직업적응 모형

같은 맥락에서 조직적응은 만족(satisfaction)과 충족(satisfactoriness)이라는 두 측면으로 접근할 수 있다. 만족은 개인의 욕구가 환경의 강화요인에 의해 만족되는 것을 의미하며, 충족은 환경의 요구조건이 개인의 능력 또는 기술에 의해 충족되는 것을 의미한다(Dawis, 1994)(<표II-1 참조>). 개인은 자신의 욕구과 가치를 만족시키기 위해 직업환경에 적절한 보상을 요구하고, 직업환경은 대가를 제공하는 대신 일정 수준의 능력과 성과를 요구하는데, 이러한 양자의 요구가 상응(correspondance)을 이룸으로써 적응의 상태가 나타나게 된다(Dawis & Lofquist, 1984).

<표 II-1> 직업적응이론에 따른 조직적응 개념

개인	직업환경	결과물
요구와 가치	보수, 승진 등 강화요인	만족(satisfaction)
기술과 능력	기술, 능력 등 요구조건	충족(satisfactoriness)

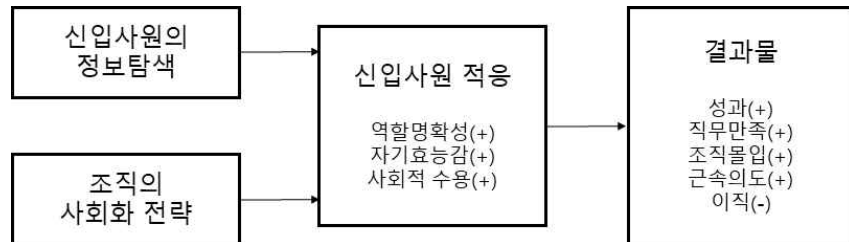
조직적 관점에서 살펴보면, Schein(1968)은 신입사원이 자신에게 주어진 역할과 업무를 학습하고, 조직의 환경에 적응하도록 지원하는 과정을 통해 조직사회화(organizational socialization)가 이루어진다고 하였다. 새로운 직장에 입사한 신입사원은 낯선 직장과 직업, 그리고 일의 세계에 새롭게 적응해야 하는 매우 신선하면서도 위험스러운 경험을 하게 되며, 낯선 조직 환경에 적응하는 과정을 겪게 된다(장서영, 김원섭, 2008). 신입직원은 새로운 조직에서 필요한 정보를 지속적으로 습득하면서 기존의 인지구조를 새로운 형태로 재구성하면서 상황 이해력과 적응력을 높게 되며, 이러한 과정을 통해 새로운 상황에 더 이상 불안함을 느끼지 않도록 상황에 맞는 인지구조와 태도를 형성하게 된다(Feldman, 1981). 조직사회화는 조직의 외부자였던 개인이 학습과 변화를 통해 보다 참여적인 조직구성원으로 변화하는 과정을 의미한다(Feldman, 1988).

조직에 새롭게 진입한 구성원은 조직 생활에 필요한 여러 요소들이 기존의 구성원들에 비해 부족하다고 확인되었다(Louis, 1980). Louis(1980)는 조직사회화를 개인의 능동적 학습에 보다 초점을 두었으며, 이러한 과정을 의미 만들기(sense making)라 하였다. 즉 조직사회화는 개인이 조직에 새롭게 진입하여 다양한 경험과 해석을 통해 의미를 부여하는 과정이며, 이 과정에서 기존의 인지적 각본을 수정하여 새로운 인지적 각본(cognitive script)을 만들게 된다고 하였다. 결국 이러한 과정에서는 의미 만들기로서 개인적 경험이 중요하다고 강조하였다. 또한, Ostroff와 Kozlowski(1992)는 조직사회화를 개인이 조직 구성원으로 동화되어감에 따라 나타나는 학습의 과정으로 보았다. 학습영역을 직무, 역할, 집단 프로세

스, 조직 속성의 네 가지 영역으로 구분하였는데, 이러한 구분은 개인적 차원뿐만 아니라 집단이나 조직 속성을 고려했다는 점에서 큰 의미를 갖는다.

Saks와 Ashforth(1997)에 의하면, 조직사회화는 조직 내외의 상황적 요인에 의해 이루어질 수 있다. 조직에서 겪는 상황 속에서 개인은 다양한 수준의 사회화 전략을 통해 의미 만들기 활동 같은 인지적 변화를 겪고, 정보 획득을 통해 불확실성을 감소시키며, 다양한 학습의 과정을 거치면서 점차 조직사회화가 된다. 이러한 조직사회화의 결과로 역할명료성과 업무에 필요한 기술 및 능력을 습득하고, 더 나아가 조직문화 활성화, 조직 몰입 등의 성과를 낳는다고 하였다.

이처럼 조직사회화는 조직과 초기경력자 사이의 단순 관계가 아닌 다양한 상황적 요인과 과정을 포함하여 상호 영향을 미치는 복합적인 과정이다. 최근의 연구에서 Bauer 외(2007)는 선행연구를 종합하여 신입사원의 조직사회화 과정을 선행사건, 적응, 결과물로 구분하여 제시하였다(<그림 II-1 참조>).



[그림 II-2] 조직사회화에 따른 신입사원 적응의 선행사건과 결과물

이 모델에 의하면 신입사원의 정보탐색, 조직의 사회화 전략 등 선행사건은 역할명확성, 자기효능감, 사회적 수용 등 신입사원의 적응에 정적인 영향을 주는데, 이러한 이러한 영향으로 성과, 직무만족, 조직몰입, 근속의도 등 결과물에 정적인 영향을 미친다. 반면, 이직이라는 부정적 결과물에는 부적의 영향을 준다.

이를 종합하여 보면, 새로운 조직에 대한 적응은 ① 개인이 새로운 환경으로 새롭게 진입하였을 때, ② 조직이 개인에게 기대하거나 요구하는 조건이 있으며,

③ 개인은 이러한 조직의 요구에 부합하는 성과를 달성하기 위해 노력하며, ④ 이러한 개인의 노력과 조직의 지원 간의 상호작용의 결과로 나타나게 된다고 볼 수 있다.

나. 조직적응의 구성요인

조직적응의 구성요인은 학자마다 다양한 형태로 모형화하고 있는데, 특히 적응을 바라보는 관점이나 이론에 따라 매우 다양하게 설정하여 왔다. 신입사원의 적응과 관련된 선행연구에서 가장 전통적으로 사용되는 변인은 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등이며, 이 외에도 스트레스 증상, 역할갈등, 역할명확성, 사회적수용, 사회적 통합, 대인관계, 직무숙달, 조직가치 내재화 등 매우 다양한 변인이 신입사원의 적응 수준을 판단하기 위한 지표로 사용되고 있다(주홍석, 2014).

Feldman(1981)은 조직의 복합적 사회화 모델을 통해 적응의 결과를 크게 변화와 수용(change and acquisition), 행동적 결과(behavioral outcomes) 및 정서적 결과(affective outcomes)로 분류하였다. 이 모델은 구체적으로 변화와 수용(역할 요구에 대한 수행, 직무숙달, 조직 규정과 가치에 대한 적응) 단계는 행동적 결과(역할수행, 조직잔류, 자발적 혁신 및 협력)와 정서적 결과(만족, 내적동기, 직무몰입) 등의 최종 결과에 영향을 주는 것으로 밝히고 있다. Morrison(1993)은 신입직원을 수동적 존재로 보는 조직사회화의 전통적 접근에서 벗어나 신입직원을 적극적 행위자로 인정하였으며, 이에 초점을 두어 조직사회화 과정을 직무숙달(task mastery), 역할명확성(role clarity), 문화수용(acculturation), 사회적통합(social integration) 등으로 구성하였다.

또한, Ashforth, Saks, Lee(1997)는 경영대 졸업생을 대상으로 한 실증연구에서 조직사회화 책략이 직업적응에 영향을 미치고 이는 이후의 최종 결과물(역할혁신, 개인변화, 성과 등)로 이어진다는 모형을 제시하였다. 이때 직업적응(work adjustment)을 역할모호성 및 역할갈등(role ambiguity and conflict), 스트레스 징후(stress symptoms), 직무만족(job satisfaction), 조직동일시(organizational

identification), 조직몰입(organizational commitment), 이직의도(intentions to quit) 등으로 구성하였다. Kammeyer-Mueller(2002)의 경우에는 신입사원 적응의 결과를 크게 근거리 결과(proximal outcomes)와 원거리 결과(distal outcomes)로 구분하여 제시하였다. 근거리 결과로는 직무숙달(task mastery), 역할명확화(role clarity), 조직통합(group integration), 정치적지식(political knowledge) 등으로 구성되며, 원거리 결과로는 조직몰입(organizational commitment), 이직(turnover), 퇴사(work withdrawal) 등으로 구성된다. 신입사원이 새로운 조직에 적응하는 과정에서 수행하는 근거리결과는 직접적인 결과로 나타나는데, 이는 조직몰입 또는 퇴사, 이직 등의 최종결과로 이어진다고 하였다(주홍석, 2014). Chen(2010)은 그간의 조직사회화 연구 대부분이 서양기반으로 이루어졌다는 인식하에 중국에서 근무하는 신입사원을 대상으로 실증하는 연구를 진행하였다. 이때, 조직사회화의 결과물로 사회적통합(social integration), 직무숙달(task mastery), 역할명확성(role clarity) 등을 제시하였다.

한편, 국내연구에서 주홍석(2014)은 대기업 신입사원의 직업적응 수준을 판단하는 변인으로 근거리 결과와 원거리 결과로 구분하였다. 구체적으로 근거리 결과는 역할 명확성, 과업숙달, 사회적 통합으로 구성되며, 원거리 결과는 직무만족, 조직몰입으로 구성된다. 전덕순(2008)은 직장인을 대상으로 한 연구에서 직업적응 하위요인으로 직무수행능력, 만족감, 대인관계(팀워크), 직무몰입, 문제해결능력 등을 포함하였다. 조영복과 이나영(2013)은 문제해결, 위기관리, 새로운 학습, 대인관계 적응, 불확실성 대처, 문화적적응 등 6가지를 조직적응 구성요인으로 포함하였다. 박지희와 백지연(2016)은 업무성과, 수행수준 등은 신입사원 평가로 부적절하다고 하였으며, 조직몰입과 이직의도를 조직적응 구성요인으로 보았다.

이처럼 조직적응 관련 선행연구에서 제시하고 있는 하위요인들을 종합적으로 살펴볼 때 조직적응의 결과는 크게 직접적 결과(또는 근거리 결과)와 간접적 결과(또는 원거리 결과)로 구성되고 있었으며, 일부 연구의 경우 직접적 결과만으로 구성하였음을 알 수 있었다.

<표 II-2 > 조직적응의 구성요인 관련 선행연구 종합

구분	직접적 결과 (근거리 결과)	간접적 결과 (원거리 결과)	비고
Ashforth 외(1997)	▶ 역할보호성 및 역할갈등, 스트레스 징후, 직무만족, 조직동일시, 조직몰입, 이직의도		역할혁신 개인변화 성과를 추가적인 결과물로 제시
Chen(2010)	▶ 사회적통합, 직무숙달, 역할명확성	-	아시아 환경을 토대로 연구
Feldman(1981)	▶ 변화와 수용 - 역할요구에 대한 수행, 직무숙달, 조직 규정과 가치에 대한 적응	▶ 행동적 결과 - 역할수행, 조직잔류, 자발적 혁신 및 협력 ▶ 정서적 결과 - 만족, 내적동기, 직무몰입	복합적 사회화 모델
Kammeyer-Mueller(2002)	▶ 직무숙달, 역할명확화, 조직통합, 정치적지식	▶ 조직몰입, 퇴사, 이직	근거리 원거리 결과로 구분하여 제시
Morrison(1993)	▶ 직무숙달, 역할명확성, 문화수용, 사회적통합	-	신입직원을 적극적 행위자로 접근
주홍석(2014)	▶ 역할명확성, 과업숙달, 사회적통합	▶ 직무만족, 조직몰입	대기업 신입사원의 직업적응

다. 조직적응의 측정도구

조직적응의 측정도구에는 대표적으로 Chao 외(1994), Kammeyer-Mueller(2002) 등의 도구가 있으며, 도구의 구성과 문항 특징에 따라 다양하게 활용되고 있다. Kammeyer-Mueller(2002)는 신입사원을 대상으로 조직사회화 척도(근거리 결과)를 개발하였으며, 역할명확성, 과업숙달, 사회적통합, 정치적지식 등 총 25문항의 리커트 척도로 구성되었다. 이 도구는 역할명확성을 묻는 문항 6개, 과업숙달을 묻는 문항 7개, 사회적통합을 묻는 문항 7개, 정치적언어를 묻는 문항 5개로 구

성되며, 응답범위는 5점 리커트 척도이며 점수가 높을수록 신입사원의 직업적응 수준이 높은 것을 의미한다. 이 연구에서의 신뢰도 계수는 직무숙달 0.84, 역할명확성 0.89, 사회적통합 0.91, 조직 내 정치 0.67로 나타났다. Chao 외(1994)는 전문직 종사자의 조직사회화를 측정하기 위해 수행효율성, 대인관계, 조직 내 정치, 조직 내 언어, 조직의 목표와 가치, 조직 역사 등 34개 문항의 리커트 척도로 구성하였다. 구체적으로는 수행효율성 5문항, 대인관계 6문항, 조직 내 정치 6문항, 조직 내 언어 5문항, 조직의 목표와 가치 7문항, 조직 역사 5문항으로 구성되며, 응답범위는 5점 리커트 척도이다. Chen(2010)은 그동안의 연구가 대부분 서구 기반으로 진행되어 왔다는 문제인식 하에 아시아를 토대로 연구를 진행하였다. 신입사원의 적응을 측정하기 위해 사회적통합, 직무숙달, 역할명확성 등 14문항의 리커트 척도로 구성하였다. 구체적으로는 사회적통합을 묻는 문항 4개, 직무숙달을 묻는 문항 4개, 역할명확성을 묻는 문항 6개로 구성되며, 응답범위는 7점 리커트 척도이다. 신뢰도 계수는 역할명확성 0.88, 과업숙달 0.81, 사회적통합 0.86이었다.

한편, 국내 연구로 김소영 외(2007)는 대졸 초기경력자의 직장생활적응을 측정하기 위해 조직소속감, 역할명료성, 이직의도, 직무만족도, 조직몰입 등 24문항의 리커트 척도로 구성하였다. 구체적으로는 조직소속감을 묻는 문항 5개, 역할명료성을 묻는 문항 5개, 이직의도를 묻는 문항 2개, 직무만족도를 묻는 문항 7개, 조직몰입을 묻는 문항 5개로 구성되며, 응답범위는 5점 리커트 척도이다. 윤종록 외(2006)는 신입사원의 조직사회화를 측정하기 위해 역할명확성, 성과효능감, 수용성, 사회적 통합 등 11개 문항을 구성하였다. 구체적으로는 역할명확성을 묻는 문항 3개, 성과효능감을 묻는 문항 2개, 수용성을 묻는 문항 3개, 사회적 통합을 묻는 문항 3개로 구성되며, 응답범위는 5점 리커트 척도이다.

<표 II-3 > 조직적응 관련 선행연구의 측정도구

선행연구		Chao 외 (1994)	Chen(2010)	Kammeyer -Mueller (2002)	김소영 외(2007)	윤종록 외 (2006)
조사대상		전문직 종사자	신입사원	신입사원	대졸 초기경력자	신입사원
도구의 구성	명칭	조직사회화	조직사회화	조직사회화	직장생활적응	조직사회화
	문항 구조	6개 영역 34문항	3개 영역 14문항	4개 영역 25문항	5개 영역 24문항	4개 영역 11문항
	응답 범위	1-5점 (Likert Scale)	1-7점 (Likert Scale)	1-5점 (Likert Scale)	1-5점 (Likert Scale)	1-5점 (Likert Scale)
	채점 방식	평균	평균	평균	평균	평균
특징		수행효율성, 대인관계, 조직 내 정치, 언어, 조직의 목표와 가치, 조직역사	사회적통합, 과업숙달, 역할명확성	역할명확성, 과업숙달, 사회적통합, 정치적 지식	조직소속감, 역할명료성, 이직의도, 직무만족도, 조직몰입	역할명확성, 성과효능감, 수용성, 사회적 통합

조직적응 관련 선행연구에서 제시하고 있는 변인 및 요소들을 종합적으로 살펴볼 때, 적응 주체, 환경 등에 따라 뚜렷한 차이를 나타내지는 않았다. 각 연구자가 초점을 두고 있는 학습과정 또는 적응 이후의 상태를 중심으로 측정하는 경향이 있었다. 또한, 신입사원, 초기경력자 등의 연구에서는 역할에 대한 명확한

이해, 직무에 대한 숙달, 동료와의 원만한 관계 등을 공통적으로 포함하는 것을 알 수 있었다.

3. 조직적응과 개인 변인의 관계

조직적응에 관한 초기 연구에서부터 개인의 사회심리 변인들이 조직적응에 영향을 준다고 보고되어 왔다. 최근의 연구에서는 개인의 동기, 효능감, 경력계획 등 사회심리적 변인들과 함께 직무적합성, 직무자율성 등 직무 관련 변인들이 조직적응에 미치는 효과가 큰 것으로 확인되고 있다.

마이스터고 졸업생의 개인 변인이 조직적응에 어떠한 영향을 미치고 있는지, 나아가 이들의 노동시장 적응을 돕기 위한 정책적 지원을 탐색하기 위해 이와 같은 개인 변인의 영향력을 분석할 필요가 있다. 따라서 선행연구를 토대로 직무 효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등을 이 연구의 개인 변인으로 선정하였다.

가. 직무효능감

1) 직무효능감의 개념 및 측정

직무효능감(job self-efficacy)은 자기효능감(self-efficacy) 중에서 직업적 상황 또는 특정한 직무영역에서의 특수적 자기효능감을 의미한다. 자기효능감이란 행동적, 인지적, 정서적 자원을 선택적으로 동원하여 어떠한 수행이나 성과를 가져올 것이라는 개인의 능력에 대한 신념을 뜻하는데, 개인이 어떠한 능력을 실제로 지닌 것 보다는 그러한 능력을 가지고 있다는 믿음이 중요하다(Bandura et al., 1982). 자기효능감에는 특정한 상황이나 수행 과제들 간의 상호관련성이 높은 영역에서 발휘되는 특수적 자기효능감과 특정한 상황만이 아니라 보편적인 상황에서 두루 적용되는 일반적인 자기효능감으로 구분된다(Tipton & Worthington, 1984).

한편, 직무효능감은 자신이 맡은 직무역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 믿음이나 신념을 의미한다(Lubbers et al., 2005). 이러한 직무효능감은 직무적 자기효능감, 직업적 효능감 등으로 불리기도 하는데, 직업 환경이나 직무적인 상황에서의 효능감을 의미한다는 점에서 큰 차이는 없다(장현진, 2012). 대체로 직무효능감이 높은 근로자일수록 자신의 직무나 직업에서 성공할 것이라는 믿음이나 신념을 가질 가능성이 높으며, 직무에 대한 강한 동기부여가 직업적 성과로 이어질 수 있다(Gardner & Pierce, 1998; Locke et al., 1984).

직무효능감을 측정하는 선형연구를 살펴보면, Chen 외(2001)는 조직 분야에서 활용할 수 있도록 8개 문항으로 구성된 축약형 자기효능감 측정도구를 개발하였다. 이 도구의 신뢰도 계수는 0.88로 나타났으며, 응답범위는 5점 리커트 척도이었다. Schyns과 Von Collani(2002)는 근로자를 대상으로 한 연구에서 8개 문항으로 구성된 축약형 직무효능감 측정도구를 개발하였다. 이 도구의 신뢰도 계수는 0.87로 나타났으며, 응답범위는 6점 리커트 척도이었다. Lubbers 외(2005)는 근로자를 대상으로 직무효능감 종단연구를 수행하였는데, Riggs 외(1994)의 자기효능감 측정도구 중 미래의 직업지위에 대한 문항 1개를 제외하고 총 9개 문항을 활용하였다.

국내 연구자 중 장현진(2012)은 Chen 외(2001)의 자기효능감 측정도구를 수정하여 직무효능감 도구로 활용하였는데, 총 8문항 단일영역으로 구성된다. 이 도구의 응답범위는 5점 리커트 척도이며, 신뢰도 계수는 0.928로 높게 나타났다. 강정원과 권정아(2012)는 아이돌보미를 대상으로 한 연구에서 위생관리, 식사지도, 건강 응급처치, 놀이활동, 정서지원, 행정 등 6가지 측정도구영역 총 20문항으로 구성된 직무효능감 측정도구를 활용하였다.

2) 직무효능감과 조직적응의 관계

직무효능감과 조직적응의 관계를 제시한 선형연구에서는 대부분 직무효능감과 조직적응이 정적인 관계가 있다고 보고되고 있다. Bass(1985)는 리더십에 관한 연

구에서 리더가 부여한 내적 동기가 조직구성원들의 자아실현 욕구를 충족시키고, 이는 결과적으로 직무몰입을 높일 수 있다고 하였다. Blustein(1989)은 자신의 능력을 신뢰하는 조직구성원들이 자신이 하는 일에 대해서도 능동적으로 대처하고, 이러한 노력을 계속 유지한다고 하였다. Eden과 Aviram(1993)은 실업자들을 대상으로 한 연구에서 자기효능감을 높이기 위한 교육훈련이 구직활동과 재취업에 영향을 준다고 밝혔다. Carmeli와 Schaubroeck(2007)는 리더, 고객, 가족으로부터의 개인의 기대가 자신의 일에 더 열심히 참여한다고 하였는데, 자기효능감이 높은 사람일수록 더 높게 나타났다고 밝혔다.

한편, 국내연구의 경우 차동욱과 김정식(2011)은 리더가 조직구성원들에게 임파워먼트 할 수 있는 행동을 보여주면 조직구성원들의 자기효능감이 높아져 더욱 자신의 직무에 몰입하게 된다고 하였다. 이정욱과 김진모(2012)는 대기업 연구개발 인력에 관한 연구를 통해 자기효능감이 직무성과($\beta=0.28$, $p<0.01$)와 조직몰입($\beta=0.413$, $p<0.001$)에 직접적인 정적인 관계가 있음을 밝혔다. 박주희(2020)는 관광산업 여성종사원을 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 높을수록 업무에 대한 자신감, 전문가로 인식, 직장인으로서 안정감 등 직업적응 수준이 높아진다고 밝혔다.

나. 학습민첩성

1) 학습민첩성의 개념 및 측정

학습민첩성(learning agility)이란 개인이 일터에서의 새롭고 낯선 상황에서 신속하게 대처하기 위해 학습을 활용하고, 이를 통해 성장하려는 의지를 의미한다(Derue et al., 2012). 즉, 새롭거나 처음 마주한 상황에서 학습한 내용을 유연하게 적용할 수 있는 능력 혹은 낯설고 어려운 상황에서 성과를 창출하는데 필요한 지식을 빠르고 유연하게 학습하려는 성향을 말한다(Derue et al., 2012, Lombardo & Eichinger, 2000). 학습자마다 각기 다른 학습양식을 가지고 있기 때문에 동일한 경험을 하더라도 서로 다른 학습효과를 낼 수 있는데, 이는 개인

이 경험을 통해 학습하는 능력이 서로 다를 수 있다는 것을 의미한다(Knowles et al., 2005). 개인이 지닌 학습민첩성의 수준에 따라 자신의 전문성을 개발하는데 필요한 자원을 습득하고, 이를 자신의 직무 수행에 활용할 수 있는 능력이 달라질 수 있다(배을규, 박상오, 2018). 따라서 새로운 직업 환경에서 적응행동을 발휘하기 위해서는 자신의 직무 관련 수행 경험을 활용하여 빠르게 학습하려는 의지 혹은 학습할 수 있는 능력이 필요하다고 볼 수 있다.

학습민첩성을 측정하는 선��연구를 살펴보면, Lombardo 외(2000)는 관계적 민첩성(people agility), 결과적 민첩성(results agility), 정신적 민첩성(mental agility), 변화적 민첩성(change agility)으로 구성하여 측정하였다. 이 측정도구는 측정도구 요인별로 3~5개 문항으로 구성되며, 신뢰도 계수는 0.93~0.95로 높게 나타났다. Bedford(2011)는 '다른 사람의 피드백을 받아들이고 행동한다', '새로운 지식과 기술을 습득하고자 한다' 등의 질문을 포함한 9개 문항으로 구성된 학습민첩성 측정도구를 개발하였다. 이 도구는 단일영역으로 구성되며, 신뢰도 계수는 0.929로 높게 나타났다.

국내연구자 중 김택수와 이희수(2016)는 Bedford(2011)의 측정도구를 변안하여 4개 문항을 활용하였는데, 신뢰도 계수는 0.823으로 나타났다. 배을규와 박상오(2018)는 Bedford(2011)의 측정도구 9개 문항을 활용하였는데, 신뢰도 계수는 0.666으로 확인되었다. 임창현 외(2017)는 학습민첩성을 자기인식, 성장지향, 유연한 사고, 성찰추구, 행동변화 등 5개 하위요인으로 구성하고, Bedford(2011) 등의 기존 도구를 기반으로 최종 22개 문항으로 구성된 측정도구를 개발하였다.

2) 학습민첩성과 조직적응의 관계

학습민첩성과 조직적응의 관계를 제시한 선��연구에서는 대부분 학습민첩성과 조직적응이 정적인 관계가 있다고 보고되고 있다. 학습민첩성이 높은 조직구성원들은 새로운 과제를 수행하면서 과거의 상태 그대로 받아들이는 것이 아니라, 새로운 변화에 도전하는 성향을 지니고 있다(Eichinger et al., 2010). 또한, 직무상

다양한 경험을 통해 배우고, 업무 중에 발생하는 경험과 동료와의 상호작용을 통해 학습하고 성과를 창출한다(Lombardo & Eichinger, 2000). 아울러, 본인, 동료를 비롯하여 일터에서의 다양한 자원을 통해 학습하고, 지식과 기술 등을 습득하며, 이를 실제 자신의 방식을 변화시키는 방식으로 직무를 수행하고자 노력한다(배을규, 박상오, 2018).

학습민첩성은 조직구성원의 실제 학습 참여를 촉진할 뿐만 아니라 업무수행력을 높이는데 직접적인 영향을 미친다(Bell & Kozlowski, 2002). 높은 수준의 학습민첩성을 보유한 조직 구성원은 일터에서 상사 및 동료와의 대화, 업무 경험 성찰, 외부 자원 탐색을 통해 지속적인 학습 기회를 발굴하며, 자신에게 필요한 학습에 능동적이고 적극적으로 참여함으로써 업무 수행에 활용하여 자신의 전문성을 개발하는데 유리한 위치를 선점할 수 있다(배을규, 박상오, 2018).

Bedford(2011)는 학습민첩성이 일터에서의 현재 역량($r=0.778$, $p<0.01$) 및 미래가능성($r=0.767$, $p<0.01$)과 높은 상관성이 있다고 밝혔다. 장지선과 탁진국(2013)은 재직자들의 학습목표 지향성이 조직변화몰입($\beta=0.264$, $p<0.001$)에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 김택진과 이희수(2016)는 국내 기업에서 종사하는 구성원을 대상으로 수행한 연구에서 학습민첩성이 정서적 조직변화몰입($r=0.35$, $p<0.01$)과 정적인 상관관계를 나타낸다고 밝혔다. 최진숙 외(2020)는 보육교사의 학습민첩성이 직무만족도($r=0.42$, $p<0.01$)와 정적인 상관관계를 나타낸다고 하였다.

다. 경력계획

1) 경력계획의 개념 및 측정

경력계획은 경력과 관련된 개인의 목표를 설정하고, 교육, 경력개발 등을 계획하는 과정으로써 특정 목표를 달성하기 위해 필요한 방향, 시간관리 등 일련의 단계를 설정하는 의도적인 과정이다(Gutteridge & Otte, 1983). 즉, 개인이 달성하기 위한 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위한 경로를 구체적으로 선택하는 과정이라 할 수 있다(나윤기, 1999). 경력계획을 수립하게 되면 목표 달성을 위해 노

력하게 되고 이를 실행을 하는 과정에서 직면하는 변화에 유연하게 적응할 수 있게 된다(Gould, 1979).

한편, Burack(1979)은 경력계획을 크게 개인 측면과 조직 측면으로 구분하였다. 개인의 측면에서는 자신의 성취개발 욕구를 충족하고 계속 성장할 수 있는 경력 기회를 얻어야 하며, 조직의 측면에서는 개개인의 능력을 발휘할 수 있도록 경력 경로를 제시하고 지원해 주어야 한다고 하였다. DeSimone과 Harris(1998)는 구성원 각자의 활동인 경력계획과 조직의 활동인 경력관리로 구분하였다. 개인은 경력을 계획하기 위해 반드시 혼자 수행할 필요는 없으며, 상사, 카운슬러 등 조직 내외의 사람으로부터 도움을 받는 것이 필요하다. 또한, 조직의 경우 구성원 각자가 세운 경력을 실행할 수 있도록 돕는 활동이 중요하다.

경력계획에 대한 측정도구를 살펴보면, Steers(1975)는 구체성, 도전성, 자율성 등을 하위요인으로 하여 경력계획을 측정하였으며, 이 도구는 총 10문항으로 구성된다. 구체성은 개인이 달성하고자 하는 목표가 어느정도 상세하게 제시되는가 하는 정도를 뜻한다. 도전성은 개인이 달성하고자 하는 목표를 수행하는데 필요한 기술의 숙달 정도와 과업의 난이도를 의미한다. 자율성은 개인이 달성하고자 하는 경력목표를 수행하기 위한 계획을 얼마나 주체적으로 수립했는지를 의미한다. Gould(1979)는 시청 공무원을 대상으로 한 연구에서 경력목표 결정, 경력계획 유무 정도, 경력목표 달성을 위한 전략 보유 정도, 경력목표 달성을 위한 방법 인지 수준, 경력목표의 명확성, 경력목표의 주기적 변경 등 총 6문항의 단일 영역으로 경력계획을 측정하였다. 응답범위는 6점 리커트 척도였으며, 신뢰도 계수는 0.80으로 나타났다.

국내 연구자 중 이선민(1994)은 직업선택 이전의 경력계획 활동에서 자신의 경력목표를 달성하기 위한 취업포부를 측정하였다. 취업의식, 취업의 구체성, 취업 어려움의 극복의지 등 총 11개 문항으로 구성된다. 이 도구의 신뢰도 계수는 0.70으로 나타났으며, 응답범위는 5점 리커트 척도이었다. 또한, 임범식(2001)은 Gould(1970)의 경력계획 측정도구를 번안하여 활용하였다. 이 도구의 응답범위는 5점 리커트 척도이며, 신뢰도 계수는 0.84로 양호한 수준으로 나타났다. 김태은과

탁진국(2007)은 임범식과 동일한 문항을 활용하였으며, 신뢰도 계수는 0.83으로 양호한 수준이었다. 김희경(2005)은 Steers(1975)의 측정도구를 번안하여 활용하였으며, 신뢰도는 0.83~0.89로 나타났다.

2) 경력계획과 조직적응의 관계

경력계획과 조직적응 간의 관계를 제시한 선행연구에서는 대부분 경력계획과 조직적응이 정적인 관계가 있다고 보고되고 있다. 일반적으로 경력계획을 가지고 실천하는 조직구성원은 경력에 몰입하여 자신의 역량개발에 적극적이고 기회의 불확실성을 낮게 지각하게 된다(조영복, 하태영, 2010; Steffy & Jones, 1988). 또한, 경력개발에 몰입하는 구성원은 학습동기가 높으며 기술 개발에도 더 많은 노력을 기울이는 경향이 있다(Cheng & Ho, 2001). 따라서 적극적인 경력계획은 새로운 환경에 적응하기 위한 행동을 예측하는 인자로 볼 수 있다(문재승, 2013).

한편, Steffy와 Jones(1988)는 기혼 전문직 여성을 대상으로 한 연구에서 개인의 경력계획이 경력몰입($\beta=1.59$, $p<0.001$)에 정적인 영향을 미친다고 하였다. Aryee와 Debrah(1992)는 싱가포르 직원을 대상으로 한 연구에서 개인의 경력계획이 경력몰입($r=0.50$, $p<0.01$)과 정적인 상관관계가 있다고 밝혔다.

국내 연구자 중 이기은(2008)은 경력계획이 경력만족($\beta=0.177$, $p<0.05$), 경력몰입($\beta=0.354$, $p<0.01$), 기술개발노력($\beta=0.454$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 김동윤과 진성미(2018)는 국내 직장인의 경력계획이 주관적 경력성공의 하위요소인 경력만족($\beta=0.339$, $p<0.001$)과 고용가능성($\beta=0.230$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 미친다고 밝혔다.

라. 입사전 지식

1) 입사전 지식의 개념 및 측정

입사전 지식(preentry knowledge)은 신입직원이 새로운 직무에 대해 자신의 능

력과 수준에 적합한 직무를 선택하고, 새로운 환경에 대한 정보 획득을 촉진하는 능력으로 정의할 수 있다(Kammeyer-Muller & Wanberg, 2003). 일반적으로 자신이 맡을 새로운 직무에 대해 정확한 정보를 갖고 있는 조직구성원일수록 해당 직무에 잘 적응하게 되며, 상대적으로 정보가 부족한 구성원과 비교하여 자신의 능력을 더욱 잘 발휘할 수 있다(Wanous, 1992).

입사 전에 가지고 있던 기업에 대한 신입직원의 정보와 입사 후의 실제 경험 간의 차이가 조직의 적응에 영향을 미칠 수 있다(Wanous, 1992). 자신의 직업과 관련한 모든 측면에서 정확한 정보를 가지고 있는 신입직원은 정보 부족 혹은 그릇된 정보를 기반으로 직업을 결정한 이들과 비교하여 자신의 능력과 적성에 더 부합하는 직업세계로 진입할 가능성이 높다(Kammeyer-Muller & Wanberg, 2003). 신입직원의 경우 조직에서 제공하는 조직 및 직무 전반의 정보가 부족하기 때문에 방어적으로 행동할 수 있고, 새로운 행동방식과 사고를 익히는데 어려움을 겪을 수 있다(Jones, 1983).

입사전 지식 측정도구에 대한 선행연구를 살펴보면, Breugh와 Mann(1984)은 직업에 관한 사전정보를 어느정도 알고 있는지 측정하기 위해 5개 문항으로 구성된 측정도구(perceived realism of job expectations)를 개발하였다. 응답범위는 7점 리커트 척도이었으며, 신뢰도는 0.78로 양호한 수준으로 나타났다. 또한, Vandenberg와 Scarpello(1990)은 책임과 권한, 경력발전기회, 직무수행 유형 등을 묻는 3개 문항으로 직업정보 일치도(accuracy of job information)를 측정하였다. 국내 연구자 중 김현석과 정범구(2006)은 Breugh와 Mann(1984)의 연구에서 사용한 입사전 지식 측정도구 5개 문항을 활용하였으며, 신뢰도 계수는 0.813으로 나타났다.

2) 입사전 지식과 조직적응의 관계

입사전 지식과 조직적응의 관계를 제시한 선행연구에서는 대부분 입사전 지식과 조직적응이 정적인 관계가 있다고 보고되고 있다. 대표적으로 Vandenberg와

Scarpello(1990)는 보험회사 직원을 대상으로 한 연구를 통해 입사전 지식이 신입 직원의 적응과 고용안정성에 영향을 주는 모델을 제시하였으며, 입사전 지식의 정확도가 개인의 요구 및 조직의 보상 간의 일치와 정적인 관계가 있다고 밝혔다. Bauer와 Green(1994)는 의과대학 박사과정 신입생을 대상으로 한 종단연구를 통해 동일 대학 출신이거나 박사과정 관련 프로그램 경험이 있는 학생들이 역할 충돌이 적고 수용적이며, 보다 생산적이라고 밝혔다. Saks와 Ashforth(2000)는 행동가소성 이론에 근거한 신입사원 적응 연구를 통해 입사전 지식이 충분히 제공되지 않았던 신입사원에게서는 입사 후에 나타난 기대의 미충족이 낮은 조직몰입과 높은 이직의도와 관계된다고 밝혔다.

한편, 국내 연구를 살펴보면 김현석과 정범구(2006)는 공기업 신입사원을 대상으로 수행한 종단연구를 통해 입사전 지식이 직무만족과 정적인 관계가 있다고 하였다. 박경열(2007)은 신입사원 채용예정자를 대상으로 한 연구를 통해 입사전 연수가 기업에 대한 이미지와 현실의 갭을 줄여 입사 후의 조기 이직률을 감소시킬 수 있음을 밝혔다. 박소연(2012)은 대기업 신입사원의 조직사회화 장애요인 연구를 통해 신입사원들이 학교에서 배운 이론과 현장의 실제와의 차이로 인해 혼란을 겪을 수 있다고 하였다.

마. 직무적합성

1) 직무적합성의 개념 및 측정

직무적합성(person-job fit)은 개인이 수행하는 직무와 자신의 능력, 성격과 일치하는 정도를 의미한다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 직원의 지식, 기술, 태도가 해당 직무에서 요구하는 것에 일치하고 직무 또한 개인의 욕구를 충족시킬 때 적합(fit)이 발생한다(Edwards, 1991). 적합성은 그간 산업심리 및 조직행동 분야에서 중요하게 다루어져 왔으며, 특히 조직사회화 분야에서 활발하게 진행되었다. 이러한 논의의 공통적인 가정은 개인의 요구와 주어진 환경이 간의 적합성이 높을수록 개인이 더욱 만족하고, 자신이 처한 환경에 대해 긍정적인 태도를 갖고

직무에 임하게 된다는 것이다(성지영 외, 2008). 적합성 연구는 적합의 대상에 따라 개인-조직 적합성(person-organization fit), 개인-상사 적합성(person-supervisor fit), 개인-직무 적합성(person-job fit) 등으로 세분화할 수 있다. 적합성 관련 초기 연구에서는 적합의 대상으로 개인이 속한 조직이나 상사를 다루는 경우가 대부분이었으나, 이후 직원 선발 및 배치 시에 개인-직무 적합성을 고려하는 것이 조직의 유효성을 높일 수 있다고 인식되면서 개인과 직무의 적합성 연구가 보다 활발하게 진행되었다(성지영 외, 2008).

직무적합성은 개인의 능력과 직무가 요구하는 특성 간의 적합 또는 개인의 요구와 직무가 제공하는 보상 간의 조화라고 할 수 있는데, 크게 요구-속성 일치, 능력-요건 일치 등 2가지 측면으로 구분할 수 있다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 개인의 요구와 직무 속성 간의 일치에서 개인의 요구는 흥미, 가치, 기호 등을 나타내며, 직무 속성은 임금수준, 직무 특성, 역할의 명확성 등을 의미한다. 개인의 능력과 직무 요건 간의 일치에서는 교육수준, 기술수준, 경험 등을 개인의 능력으로 보고, 직무 수행을 위해 요구되는 요건을 직무 요건으로 본다.

직무적합성의 측정도구를 보면, Lauver와 Kirstof-Brown(2001)은 물류회사 직원을 대상으로 한 연구에서 직무적합성 측정도구를 개발하였다. 이 측정도구는 직무적합성을 능력과의 적합성 3개 문항, 개인의 성격과의 적합성 2개 문항 등 총 5개 문항으로 구성하였다. 응답범위는 7점 리커트 척도이며, 내적일치도 계수는 0.79로 나타났다. 국내 연구 중에서 서형도(2011)는 Saks와 Ashforth(1997)의 직무적합성 측정도구 중 5개 문항을 활용하였다. 응답범위는 5점 리커트 척도였으며, 신뢰도 계수는 0.919로 높게 나타났다. 김승현과 최바울(2021)는 서형도가 번안한 도구 중에서 4개 문항을 활용하였다. 응답범위는 5점 리커트 척도였으며, 신뢰도 계수는 0.90으로 나타났다. 이기은(2000)은 장재윤(1996)이 개발한 직무적합도 측정도구를 활용하였으며, 4개 문항의 단영역으로 구성된다. 이 도구의 응답범위는 5점 리커트 척도였으며, 신뢰도 계수는 0.890로 나타났다.

2) 직무적합성과 조직적응의 관계

직무적합성과 조직적응의 관계를 제시한 선행연구에서는 대부분 직무적합성과 조직적응이 정적인 관계가 있다고 보고되고 있다. 일반적으로 조직에서 담당하고 있는 직무와 본인의 역량이 일치할 경우, 자신의 직업분야에 대해 만족감을 느끼게 되고, 나아가 자신의 직무상 만족, 성공 등의 기대감을 높이며, 이를 통해 자연스럽게 자신의 직업분야에 집중하게 된다. 구체적으로 Judge와 Bretz(1992)는 개인의 요구와 직무 특성과의 적합성이 직무만족을 높인다고 밝혔으며, Lauver와 Kristof-Brown(2001)는 개인-조직 적합성이 직무만족과 유의미한 정적 관계가 있음을 밝혔다. Kristof(1996)는 선발과 교육을 통해 개인-조직 적합성을 높인다면 종업원들의 조직몰입과 유연성을 높일 수 있다고 하였으며, Cable과 DeRue(2002)는 개인이 조직과 적합하다고 지각할수록 조직과 더욱 동일시하는 경향을 보인다고 밝혔다.

한편, 국내 연구 중 김태성(2014)은 국내 KTX 승무서비스 종사자를 대상으로 한 연구에서 직무적합성이 직무만족($\beta=0.554$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 이종호(2016)는 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서 직무적합성이 직무만족($\beta=0.463$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 주며, 이직의도($\beta=-0.357$, $p<0.01$)에는 부적인 영향을 준다고 하였다.

바. 직무자율성

1) 직무자율성의 개념 및 측정

직무자율성(job autonomy)은 직무 관련 자율성과 의사결정 권한이 어느 정도 보장되는지에 대한 지각이며, 업무 수행 중에 나타나는 독자성, 창의성, 자유성의 정도를 의미한다(Campbell et al., 1970). 직무자율성은 Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성이론(job characteristic theory)을 기반으로 연구되기 시작하였는데, 직무특성이론에서는 기술다양성(skill variety)을 비롯하여 자율성(autonomy), 과

업정체성(task identity), 과업중요성(task significance), 피드백(feedback) 등의 다섯 가지를 직무의 핵심요인으로 본다.

Batey와 Lewis(1982)는 직무자율성을 구조적 자율성과 태도적 자율성으로 구분하였다. 구조적 자율성은 업무 상황에서 정해진 규정 내에서 선택을 통해 결정하는 것을 뜻하며, 태도적 자율성은 전적으로 자신이 자유롭게 판단하여 결정하는 것을 의미한다. Batt와 Valcour(2003)는 직무자율성을 일의 차원을 넘어 개인의 삶 전체와 연관시켜 범위를 확장하였다. Morgeson과 Humphrey(2006)는 직무자율성을 과제를 수행하기 위해 업무를 계획하고, 업무를 수행하는데 사용하는 방법을 선택할 수 있는 독립성과 재량권으로 보았다.

직무자율성의 측정은 일반적으로 직무특성이론, 직무설계이론 등을 기초로 개발되어 왔다. Hackman과 Oldham(1975)은 직무특성이론을 기반으로 직무진단조사서(job diagnostic survey)를 개발하였으며, Sims 외(1976)는 직무특성목록(job characteristics inventory)을 통해 직무자율성을 측정하였다. Morgeson과 Humphrey(2006)는 직무설계이론과 직무특성이론을 토대로 직무자율성 척도(WDQ: The Work Design Questionnaire)를 개발하였으며, 의사결정(decision-making) 자율성, 업무방식(working methods) 자율성, 업무계획(working scheduling) 자율성의 3가지 차원으로 구성된다. 의사결정 자율성은 독창성과 판단력을 스스로 발휘할 수 있는 기회와 재량권이고, 업무방식 자율성은 업무를 수행하는 방식을 스스로 결정할 수 있는 자유에 관한 독립성이며, 업무계획 자율성은 일을 처리하는 순서와 계획 수립에 대한 권한을 의미한다.

한편, 국내 연구자 중 최해수와 속대봉(2016)은 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 3개 문항으로 호텔기업인의 직무자율성을 측정하였다. 응답범위는 5점 리커트 척도이었으며, 신뢰도 계수는 0.657로 나타났다. 송수종과 정철영(2018)은 Morgeson과 Humphrey(2006)이 개발한 직무자율성 측정도구를 활용하여 공공기관 사무직 근로자의 직무자율성을 측정하였으며, 신뢰도는 0.865~0.890 수준이었다.

2) 직무자율성과 조직적응의 관계

직무자율성과 조직적응의 관계를 제시한 선행연구에서는 대부분 직무자율성과 조직적응이 정적인 관계가 있다고 보고되고 있다. Breugh(1985)는 구성원 직무태도에 대한 효과로서 수행성과, 직무몰입, 직무결속, 조직몰입을 높이는 데 있어 직무자율성이 필요하다고 하였다. Spector(1986)는 직원들에게 직무에 대한 자율성이 부여되면 이직과 결근을 감소되고, 직무성과와 동기부여가 향상될 수 있다고 하였다. Klein(1991)는 구성원에게 직무자율성을 부여하면 의사결정에 대한 참여의식 고취로 구성원 결속과 만족을 갖게 된다고 하였고, Dwyer 외(1992)는 간호사들의 직무 관련 의사결정 자율성 연구를 통해 자율성에 대한 지각 수준이 높은 구성원일수록 직무만족이 높다는 것을 확인하였다.

국내 연구 중에서 박은규(2015)는 대기업 사무직 근로자를 대상으로 한 연구에서 직무자율성이 경력적응성($\beta=0.256$, $p<0.001$)에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 추한나(2018)는 국내 기업 재직자를 대상으로 한 연구에서 직무자율성이 정서적 조직몰입($\beta=0.471$, $p<0.001$)에 정적인 영향을 미친다고 밝혔다. 또한, 이나래(2019)는 대기업 사무직 밀레니얼 세대 연구를 통해 업무방식 자율성이 정서적 조직몰입($\beta=0.230$, $p<0.05$)에 정적인 영향을 미친다고 하였다.

사. 조직적응과 개인 변인의 관계 종합

조직적응에 영향을 미치는 개인 변인을 구명한 선행연구를 종합하여 보면, 조직적응은 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 과 관계가 있는 것으로 나타났다.

첫째, 직무효능감은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 자신이 맡은 직무역할을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음이 높을수록 자신의 일을 성공적으로 수행하여 조직적응을 높인다는 이론적 가정(Gardner & Pierce, 1998; Lubbers et al., 2005), 직무효능감이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(이정옥, 김진모, 2012; 차동옥, 김정식, 2011; Bass, 1985; Blustein, 1989; Eden & Aviram, 1993; Carmeli & Schaubroeck, 2007) 등이

있었다.

둘째, 학습민첩성은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 새롭고 낯선 상황에서 신속하게 대처하기 위해 학습할수록 새로운 일터에서 성공적으로 성과를 낸다는 이론적 가정(Derue et al., 2012; Eichinger et al., 2010), 학습민첩성이 조직적응 유사 변인에 영향을 준다는 실증연구(김택진, 이희수, 2016; 장지선, 탁진국, 2013; 최진숙 외, 2020; Bedford, 2011; Bell & Kozlowski, 2002) 등이 있었다.

셋째, 경력계획은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 구체적이고 도전적인 경력목표를 가질수록 새로운 조직에서의 학습동기가 높아지고 적응행동을 높인다는 이론적 가정(DeSimone & Harris, 1998; Gutteridge & Otte, 1983), 경력계획이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(김동윤, 진성미, 2018; 이기은, 2008; 조영복, 하태영, 2010; Aryee & Debrah, 1992; Steffy & Jones, 1988) 등이 있었다.

넷째, 입사전 지식은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 정확한 정보를 가진 신입사원이 새로운 조직 환경에 잘 적응할 수 있다는 이론적 가정(Kammeyer-Mueller & Wanberg, 2003; Wanous, 1992), 입사전 지식이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(김현석, 정범구, 2006; 박경열, 2007; 박소연, 2012; Bauer & Green, 1994; Saks & Ashforth, 2000; Vandenberg & Scarpello, 1990) 등이 있었다.

다섯째, 직무적합성은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 조직 내에서 현재 담당하고 있는 직무와 자신이 가지고 있는 역량이 일치할 경우, 현재의 상황에서 직업분야에 대한 만족을 느끼게 되고 자신의 경력만족 혹은 경력성공에 대한 기대를 갖게 되어 해당 직업분야에 집중하게 된다는 이론적 가정(Edwards, 1991), 직무적합성이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(김태성, 2014; 이종호, 2016; Cable & DeRue, 2002; Judge & Bretz, 1992; Kristof, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001) 등이 있었다.

여섯째, 직무자율성은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연

구로는 직무와 관련한 자율성과 의사결정권한이 높게 보장된다고 인식할수록 주어진 일을 성공적으로 완수하고자 노력한다는 이론적 가정(Batey & Lewis, 1982; Locke & Latham, 1990), 직무자율성이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(박은규, 2015; 추한나, 2018; Breugh, 1985; Dwyer et al., 1992; Klein, 1991; Spector, 1986) 등이 있었다.

<표 II-4> 조직적응과 개인 변인의 관계 선행연구 종합

관계	선행연구
직무효능감 → 조직적응	이정옥, 김진모(2012), 차동욱, 김정식(2011), Bass(1985), Blustein(1989), Eden & Aviram(1993), Carmeli & Schaubroeck(2007)
학습민첩성 → 조직적응	김택진, 이희수(2016), 장지선, 탁진국(2013), 최진숙 외(2020), Bedford(2011), Bell & Kozlowski(2002)
경력계획 → 조직적응	김동윤, 진성미(2018), 이기은(2008), 조영복, 하태영(2010), Aryee & Debrah(1992), Steffy & Jones(1988)
입사전 지식 → 조직적응	김현석, 정범구(2006), 박경열(2007), 박소연(2012), Bauer & Green(1994), Saks & Ashforth(2000), Vandenberg & Scarpello(1990)
직무적합성 → 조직적응	김태성(2014), 이종호(2016), Cable & DeRue(2002), Judge & Bretz(1992), Kristof(1996), Lauver & Kristof-Brown(2001)
직무자율성 → 조직적응	박은규(2015), 추한나(2018), Breugh(1985), Dwyer 외(1992), Klein(1991), Spector(1986)

4. 조직적응과 조직 변인의 관계

조직적응에 영향을 미치는 요인 중에서 특성에 따라 조직 차원으로 범주화 시킬 수 있다. 이 연구에서 조직 변인은 조직적응에 영향을 미치는 요인 중 개인의 성향이나 속성이 아닌 조직의 특성을 지닌 요인을 의미한다. 마이스터고를 졸업한 학생들은 다양한 산업분야의 기업으로 진출하고 있으며, 기업마다 나름의 근무여건 및 특성을 가지고 있다. 따라서 마이스터고 졸업생의 조직적응은 소속기업의 특성에 의해서도 영향을 받는 것으로 예상할 수 있다. 특히, 이러한 기업 조직의 다양한 특성이 마이스터고 졸업생의 조직적응에 직·간접적으로 영향을 미칠 것이다. 선행연구를 통해 조직적응에 영향을 미치는 조직 차원의 다양한 변인을 살펴보고, 이를 토대로 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등을 조직 변인으로 선정하였다.

가. 경력성장기회

1) 경력성장기회의 개념 및 측정

경력(career)은 개인이 평생에 걸쳐 겪게 되는 업무 경험의 연속이며, 과거 전 문직에 국한된 개념에서 오늘날에는 직업 분야를 막론하고 모든 사람들에게 적용되는 개념으로 확장되었다(Hall, 2004). 특히, 경력은 개인의 고용가능성과 임금 수준 등을 결정하는 중요한 기준이 되면서, 인적자원의 이동가능성 측면에서 점차 주목받고 있다(지성호, 강영순, 2014). 경력이 노동시장에서 개인의 가치를 평가하는 척도로 작동하면서 개인과 조직 차원에서 중요하게 여겨지고 있다. 개인의 측면에서는 경력성장을 통해 불안정한 고용환경 속에서 지속적인 고용안정을 추구하거나 보다 나은 조직으로 이동할 수 있다(Chay & Aryee, 1999; Weng et al., 2010). 아울러, 조직의 측면에서는 경력성장기회를 제공하여 우수한 구성원들의 조직에 대한 적응력을 높이면서 조직을 이탈하지 않도록 유도할 수 있다(이준혁, 전정호, 2016).

과거 개인의 경력은 조직과 구성원 양자 간의 계획과 협의에 따라 조직에서 관리하는 개념이었으나, 최근에는 경력관리의 주체가 점차 조직에서 개인으로 이동되고 있다. 개인이 인식하는 경력성장 가능성이 조직에 점점 큰 영향을 미치게 되면서 경력성장기회(career growth opportunity)라는 개념이 등장하게 되었다(Bedeian et al., 1991). 조직의 구성원들은 직무수행을 통해 조직 내에서 경력성공에 유용한 것으로 여겨지는 보상이나 승진과 같이 가치 있는 결과물을 얻을 수 있는데, 이렇게 직무수행상 자신의 경력에 유용할 것이라는 믿음이 곧 경력성장기회이다(Bedeian et al., 1991). 즉, 구성원들은 조직에서 제공하는 교육훈련, 직무수행 등의 경력성장기회를 통해 경력을 성장, 발전시킬 수 있다(Weng et al., 2010). 또한, 조직은 구성원들의 노력을 인정해 주고, 구성원들로 하여금 교육훈련 기회 제공 등을 통해 보상에 줄 것이라고 느끼게 하는 것이 무엇보다 중요하다(Nouri & Parker, 2013).

경력성장기회의 측정은 일반적으로 경력성장기회를 어느 정도로 인식하고 있는 문항으로 구성된다. Weng과 Hu(2009)는 경력성장기회를 경력목표 과정, 전문능력 개발, 승진 속도, 보수 인상 등 4가지 요소로 개념화 하였다. 경력목표 과정은 '나의 현재 직무는 나의 경력 목표에 다가가도록 한다' 등을 포함한 4개 문항으로 구성되고, 전문능력 개발은 나의 현재 직무는 새로운 직무 관련 기술을 지속적으로 습득하는데 도움이 된다' 등을 포함한 4개 문항으로 구성된다. 승진 속도는 '내가 속한 조직에서 나의 승진 속도는 빠르다' 등을 포함한 4개 문항으로 구성되고, 보수 인상은 '나의 봉급은 내가 속한 조직에서 빠르게 올라간다'를 포함한 3개 문항으로 구성된다. Weng 외(2010)는 중국 직장인을 대상으로 한 연구에서 Weng과 Hu(2009)가 개발한 도구를 사용하였으며, 신뢰도는 0.85로 양호한 수준이었다. Nouri와 Parker(2013)는 Bedeian 외(1991)의 직무유용성(expected utility of present job) 측정도구를 발전시켜 '나의 현재 직업이 나의 경력목표 달성에 유용하다', '나의 현재 직업이 나의 경력상 성장과 발전을 위해 필요하다' 등을 포함한 5개 문항 단일영역으로 구성하였다. 응답범위는 7점 리커트 척도로 구성되며, 신뢰도는 0.93으로 높은 수준이었다.

국내 연구를 살펴보면, 최병권(2013)은 국내 제조업 사원을 대상으로 한 연구에서 Nouri와 Parker(2013)의 경력성장기회 측정도구를 활용하였다. 응답범위는 원도구와 같은 7점 리커트 척도이었으며, 신뢰도는 0.92로 높게 나타났다. 이준혁과 전정호(2016)는 국내 기업인을 대상으로 한 연구에서 Nouri와 Parker(2013)의 경력성장기회 측정도구를 활용하였다. 응답범위는 5점 리커트 척도이며, 신뢰도는 0.93으로 높은 수준이었다.

2) 경력성장기회와 조직적응의 관계

경력성장기회와 조직적응의 관계를 제시하고 있는 선행연구에서는 대부분 경력성장기회와 조직적응이 정적인 관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 경력동기이론(career motivation theory)에 따르면 개인의 행동과 의사결정의 동기는 자신의 경력목표를 달성하고자 하는 욕구에 의해 유발되는데, 자신의 경력목표를 달성하기 위한 가치 있는 기회 또는 보상으로 인식되는 기회가 제공될수록 구성원들의 조직에 대한 몰입이 증가되는 경향이 있다(Kraimer et al., 2011).

일반적으로 조직이 구성원들의 개인적 능력을 성장시키고 발전시킬 수 있게 도울수록 조직에 대한 심리적 애착이 증가하게 된다(Weng et al., 2010). 이는 구성원들이 조직에서 제공하는 교육과 훈련, 승진 등의 경력성장기회를 지속적인 고용안정 유지를 위한 수단으로 인식하기 때문이다(Chay & Aryee, 1999). 또한, 구성원들은 조직에서 제공하는 직무 경험, 승진, 교육 및 훈련 등을 통해 자신의 경력을 개발하고 경력목표를 달성할 수 있도록 조직에서 돕는다고 느끼게 되며, 구성원들은 자신의 경력성공을 위해 도움을 주는 조직에 대해 호혜적인 태도를 형성하게 된다(Ok & Vandenberghe, 2016).

한편, Chay와 Aryee(1999)는 싱가포르 전문직 직원을 대상으로 한 연구를 통해 개인적 경력에 몰입하는 직원일수록 이직의도가 높아지고 조직몰입은 낮아지는 경향이 있음을 밝혔다. Weng 외(2010)는 현재 속한 조직에서 자신의 경력을 성장시킬 수 없다고 생각되면, 경력 성장을 위해 다른 조직을 찾을 가능성이 높다

고 하였다. Nouri와 Parker(2013)는 회계법인 직원을 대상으로 수행한 연구를 통해 회사가 경력성장기회를 제공한다고 믿을 때, 회사에 대한 헌신이 높아지고, 이직 의도는 낮아진다고 밝혔다. 국내 연구자 중 이준혁과 전정호(2016)는 경력성장기회가 조직몰입($\beta=0.451$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 미치고, 이직의도($\beta=0.264$, $p<0.01$)에는 부적인 영향을 미친다고 밝혔다.

나. 조직지원인식

1) 조직지원인식의 개념 및 측정

조직지원인식(perceived organizational support)은 조직이 자신의 공헌을 얼마나 가치 있게 여기고 복지를 염려하는가에 관한 조직구성원의 믿음을 의미한다(Eisenberger et al., 1986). 조직에서는 능동적이고 긍정적인 직무태도를 보이는 구성원에게 적절한 보상을 제공하게 되는데, 이러한 과정에서 나타나는 조직의 자발성으로 인해 조직구성원은 실제 보상의 크기보다 더 큰 진정성을 느끼게 된다(오아라 외, 2013). 따라서 조직과 구성원 간의 관계에서 급여와 같은 금전적인 교환관계 이상으로 조직이 구성원의 능력과 존재의 가치를 인정하고 존중하는 조직에서 구성원들의 조직지원인식이 높게 나타나게 된다(김희진, 2013). 이때 조직의 지원은 조직 자체의 지원은 물론이고 조직을 대리하고 있는 사람의 행동이나 생각도 조직의 지원으로 간주된다(김은석, 2011).

조직지원인식은 일반적으로 조직에 대한 구성원들의 태도적 반응을 나타내며, 조직의 행위가 실제적인 효과를 가지는 것 보다는 구성원들이 그 행위를 어떻게 해석하느냐가 더 중요하다(Kessler 외, 1985). 즉 조직이 구성원들에게 지원해 주는 지원 자체 보다는 조직의 지원에 대해 구성원들이 어떻게 인지하는지가 더 중요한 요소가 된다. 조직으로부터 승진, 임금 인상, 칭찬, 인정 등의 공식적·비공식적 보상을 받으면 조직지원인식의 수준이 높아지게 되는데, 이때 보상은 공식적이고 단기적인 보상은 물론이고 개인 및 조직 가치에 기반한 비가시적이고 장기적인 보상도 포함된다(Eisenberger 외, 1986). 즉, 구성원은 조직에서 보여주는

보상과 애착에 상응하는 태도를 갖거나 행동을 함으로써 조직과의 관계에서 균형을 추구한다(Wayne et al., 1997).

조직지원인식의 측정은 대표적으로 Eisenberger 외(1986)가 개발한 조직지원인식 측정도구(Survey of Perception Organizational Support : SPOS)가 있다. 이 측정도구는 총 36개 문항으로 구성되는데, 응답경향성을 통제하기 위해 18개의 역문항을 포함하고 있다. 응답범위는 7점 리커트 척도이며, 신뢰도 계수는 0.97로 높은 수준이었다. Guzzo 외(1994)는 국외에 거주하는 관리자를 대상으로 재정적 유인(세금감면, 주택제공, 교육비 제공 등) 18개 문항, 일반적 지원(어학교육, 클럽멤버십, 경력개발, 휴가 등) 18개 문항, 가족 지원(자녀 및 가족 교육훈련 등) 7개 문항 등 총 43개 문항으로 조직지원인식을 측정하였다. 이후 McMillan(1997)은 조직지원을 수단적 지원(instrumental support)과 정서적 지원(socioemotional support)으로 구분하여 측정하였다.

국내 연구 중에서 박계두(2001)는 Eisenberger 외(1986)의 조직지원인식 측정도구를 우리나라 상황에 맞게 수정·보완하여 10개 문항 단일차원으로 측정하였다. 응답범위는 7점 리커트 척도이며, 신뢰도 계수는 0.904로 나타났다. 철강산업단지 직원을 대상으로 연구를 수행한 이종찬(2010)도 Eisenberger 외(1986)의 측정도구에 기초하였는데, 직무만족에 대한 관심, 업적에 대한 가치인정, 능력발휘 지원 등 6개 문항으로 조직지원인식을 측정하였다. 응답범위는 7점 리커트 척도이며, 신뢰도 계수는 0.869로 나타났다. 김은광(2012)은 사이버 대학교 교직원들을 대상으로 한 연구에서 Eisenberger 외(1990)가 개발한 17개 문항을 대학조직에 맞게 10개 문항으로 추출하여 조직지원인식을 측정하였다. 정서적 지원 5개 문항, 수단적 지원 5개 문항으로 구성되며, 신뢰도 계수는 정서적 지원 0.887, 수단적 지원 0.865로 나타났다.

2) 조직지원인식과 조직적응의 관계

조직지원인식과 조직적응의 관계를 제시하고 있는 선행연구에서는 대부분 조직지원인식과 조직적응이 정적인 관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 일반적으로

개인들이 조직의 지원을 인식할 경우, 그에 대한 대가로 조직에 대한 적극성이 발달된다. 구성원이 조직으로부터 칭찬과 인정을 받게 되면 조직지원인식은 증가할 것이고, 이는 또한 조직에 몰입함으로써 조직의 성과와 발전에 긍정적으로 작용한다(Eisenberger et al., 1986).

Eisenberger 외(1990)는 구성원이 조직으로부터 긍정적 지원을 받는다고 인식할 경우, 직무만족, 조직몰입 등이 높아진다고 하였다. 구체적으로 조직지원인식은 구성원들로 하여금 직무에 대한 긍정적인 정서를 느끼도록 하고, 이는 직무몰입 및 직무성과를 높여 최종적으로 직무만족에 이른다. 나아가 이러한 지원들이 구성원의 정서적 몰입을 증가시켜 결근, 지각, 이직의도 등의 일탈행동을 낮추고, 직무몰입, 성과, 잔류욕구 등에 영향을 미친다. Wayne 외(1997)는 대기업 종업원들을 대상으로 한 연구에서 조직으로부터 교육훈련 등을 지원받거나 승진경험이 있는 구성원이 그렇지 못한 구성원보다 더 높은 수준의 조직지원을 인식하고, 이러한 결과는 조직에 대한 정서적 몰입을 높인다고 하였다.

한편, 국내연구에서 이종찬(2010)은 철강산업단지 기업근무자를 대상으로 한 연구에서 조직지원인식이 직무만족($\beta=0.253$, $p<0.05$)과 정서적 몰입($\beta=0.348$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 미친다고 밝히고, 상사의 배려행동을 느끼게 되면 구성원들은 조직과의 일체감을 가질 수 있다고 하였다. 김건과 조은아(2013)는 호텔 직원을 대상으로 한 연구에서 수단적 지원($\beta=0.409$, $p<0.01$)과 정서적 지원($\beta=0.143$, $p<0.01$)이 각각 직무몰입에 정적인 영향을 미친다고 밝혔다.

다. 조직공정성

1) 조직공정성의 개념 및 측정

조직공정성(organizational justice)은 조직 내에서 실시되고 있는 모든 보상, 제도 및 의사결정에 관한 개인의 인식과 관련된 개념으로, 크게 분배공정성(distributive justice)과 절차공정성(procedural justice)으로 구분할 수 있다(Greenberg, 1990). 분배공정성은 조직의 보상결과에 대해 개인이 지각하는 공정

성을 의미하며, 자신이 조직에 대한 노력이나 투자한 결과로부터 얻어지는 보상 비율이 타인의 보상비율에 비해 얼마나 일치하는가의 여부를 의미한다(배진현, 2012). 분배 공정성은 타인의 보상 수준과 절대적인 비교를 의미하는 것이 아닌 투입대비 보상이라는 상대적인 개념으로, 자신이 조직에 이바지한 것에 비해 얼마나 적절한 보상을 받았는지를 의미한다(McFarlin & Seehey, 1992).

절차공정성은 Thibaut와 Walker(1975)가 수행한 공정성 연구에 처음 도입되었는데, 이들은 재판당사자들이 재판 결과나 절차에 대한 통제권을 가지거나 정당한 권한이 부여된 사람이 재판 절차를 통제할 때 그 결과를 공정하게 인식하는 것을 확인하였다. 절차공정성은 보상의 양을 결정하는 데 이용되는 수단이나 절차에 대한 개인의 인식이며, 보상에 대한 의사결정이 이루어지는 과정과 수단이 강조된다(Folger & Konovsky, 1989). Leventhal 외(1980)는 절차공정성의 범위를 개인을 넘어 조직 차원으로 확장하였으며, Kim과 Mauborgne(1998)은 개인의 절차공정성 인식이 조직 내 개인의 태도와 행동에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 발견하였다.

조직공정성에 대한 측정도구를 살펴보면, 초기에는 Price와 Mueller(1986)가 개발한 분배공정성 척도와 Leventhal 외(1980)가 개발한 절차적 공정성 척도가 각각 개발되었다. Folger와 Konovsky(1989)는 피드백, 계획, 규정 등의 절차적 공정성을 묻는 26개 문항과, 급여인상, 성과 등의 분배적 공정성을 묻는 4개 문항으로 측정하였다. Colquitt(2001)은 절차적 공정성, 분배적 공정성, 상호작용 공정성, 정보 공정성 등 4개 영역 22개 문항으로 구성된 공정성 척도를 개발하였으며, 신뢰도 계수는 0.96으로 높게 나타났다. Brashear 외(2004)는 절차적 공정성 9개 문항, 분배적 공정성 8개 문항을 개발하였다.

국내 연구 중에서 강종수와 류기형(2007)은 Price와 Muller(1986)가 개발한 분배공정성 척도 6개 문항을 일부 수정한 3개 문항으로 분배공정성을 측정하였으며, 신뢰도는 0.900이었다. 절차공정성은 Leventhal(1980)과 Moorman(1991)의 척도를 일부 수정한 2문항으로 측정하였으며, 신뢰도는 0.959이었다. 또한, 전영민(2012)은 Price와 Mueller(1986)의 분배공정성 척도를 수정한 5문항을 활용하여

분배공정성을 측정하였으며, 신뢰도는 0.897이었다. 절차공정성은 Leventhal 외 (1980)의 절차공정성 척도를 수정한 6문항을 사용하였으며, 신뢰도는 0.899이었다.

2) 조직공정성과 조직적응의 관계

조직공정성과 조직적응의 관계를 제시하고 있는 선행연구에서는 대부분 조직공정성과 조직적응이 정적인 관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 조직구성원은 자신의 전문성이나 조직에 대한 공헌 등을 고려했을 때, 조직으로부터의 처우가 공정하다고 인식될 경우 그 직업을 유지하고 지속적으로 업무 능력을 키워나가게 된다(Vadenberg & Scarpello, 1994). 같은 맥락에서 조직공정성에 대한 대부분의 연구결과는 조직공정성 인식이 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등 조직적응의 결과물을 향상시키는 요인임을 밝히고 있다(Alexander & Ruderman, 1987; Folger & Greenberg, 1985; Greenberg, 1990).

Alexander & Ruderman(1987)은 절차공정성은 조직환경에서 상급자에 대한 긍정적인 평가 혹은 경영자에 대한 신뢰 같은 조직 그 자체의 요소와 관련이 크고, 분배공정성은 보수에 대한 개인적 만족이나 이직의도 등과 관련한 구성원 개인 변수와 밀접한 관계가 있다는 것을 밝혔다. Lind와 Tyler(1988)는 구성원이 인식하는 절차공정성이 조직발전을 위해 자발적이고 협력적인 태도로 행동한다고 하였다. 또한, McFarlin & Sweeney(1992)는 상급자에 대한 평가와 조직몰입, 임금만족, 직무만족에 대한 연구를 통해 대체로 조직공정성의 지각이 조직몰입과 직무몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 밝혔다.

한편, 진철웅과 양길승(2016)은 항공사 객실승무원을 대상으로 한 연구에서 절차공정성($\beta=0.240$, $p<0.01$), 대인관계공정성($\beta=0.258$, $p<0.01$), 정보공정성($\beta=0.143$, $p<0.01$)이 직무만족에 정적인 영향을 미친다고 하였다. 이상준(2016)은 공기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 절차공정성이 직무만족($\beta=0.409$, $p<0.01$), 정서적 조직몰입($\beta=0.229$, $p<0.01$)에 정적인 영향을 미치는 것으로 밝혔다.

라. 조직적응과 조직 변인의 관계 종합

조직적응에 영향을 미치는 조직 변인을 구명한 선행연구를 종합하여 보면, 조직적응은 경력성장기회, 직무자율성, 조직지원인식, 조직공정성과 관계가 있는 것으로 나타났다.

첫째, 경력성장기회는 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 조직에서 제공하는 교육훈련, 직무수행 등을 통해 경력을 성장 및 발전시킬 수 있다는 기대가 클수록 조직에 대한 적응이 높아진다는 이론적 가정(Bedean et al., 1991), 경력성장기회가 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(이준혁, 전정호, 2016; Chay & Aryee, 1999; Nouri & Parker, 2013; Ok & Vandenberghe, 2016; Weng et al., 2010) 등이 있었다.

둘째, 조직지원인식은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 자신이 필요할 때 조직으로부터 지원을 받을 수 있다고 인식할수록 높은 적응행동을 나타낸다는 이론적 가정(Kessler et al., 1985), 조직지원인식이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(김건, 조은아, 2013; 이종찬, 2010; Eisenberger et al., 1990; Wayne et al., 1997) 등이 있었다.

셋째, 조직공정성은 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련한 선행연구로는 자신이 조직에 이바지한 것에 대해 적절한 보상을 받는다고 인식할수록 직장을 유지하고 지속적으로 업무 능력을 키워나간다는 이론적 가정(Vadenberg & Scarpello, 1994), 조직공정성이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 실증연구(이상준, 2016; 진철웅, 양길승, 2016; Alexander & Ruderman, 1987, Lind & Tyler, 1988; McFarlin & Sweeney, 1992) 등이 있었다.

<표 II-5> 조직적응과 조직 변인의 관계 선행연구 종합

관계	선행연구
경력성장기회 → 조직적응	이준혁, 전정호(2016), Chay & Aryee(1999), Nouri & Parker(2013), Ok & Vandenberghe(2016), Weng 외(2010)
조직지원인식 → 조직적응	김건, 조은아(2013), 이종찬(2010), Eisenberger 외(1990), Kessler 외(1985), Wayne 외(1997)
조직공정성 → 조직적응	이상준(2016), 진철웅, 양길승(2016), Alexander & Ruderman(1987), Lind & Tyler(1988), McFarlin & Sweeney(1992)

5. 조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용

조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 관계는 사회교환이론(social exchange theory)에 기초하여 살펴볼 수 있다. 이 이론은 조직과 조직구성원 간 신뢰와 의무에 근거하여 상호 간의 행동과 심리를 설명한다. 초기경력자들은 입사 초기에 무엇인가 역할을 하고 싶다는 기대를 지니며, 이들은 자신이 조직으로부터 가치 있고 중요한 사람으로 인식되고 지원받기를 원하는 경향이 있다 (Eisenberger et al., 1986). 즉, 조직 구성원들은 자신의 가치를 인식하도록 적극적으로 노력하고, 이는 곧 조직에 대한 긍정적인 감정과 행동으로 이어질 수 있게 된다. 조직의 입장에서는 이러한 과정을 통해 조직의 기준에 부합하는 구성원을 확보할 수 있으며, 조직에 긍정적인 태도를 보이는 구성원에게 긍정적 지원을 추가적으로 제공할 수 있다.

그간의 조직적응 관련 연구에서는 조직구성원의 주도적 행위가 조직의 지원과 연계될 수 있음을 실증적으로 밝히고 있다. Ashforth 외(2007)는 조직사회화 전략이 조직구성원의 선도적 행위와 조직몰입 사이에서 통계적으로 유의미한 매개 효과가 있음을 확인하였다. 또한, 정동열(2014)은 경력몰입에 대한 경력계획과 조직공정성의 상호작용 분석 결과, 경력계획의 효과는 절차공정성($t=1.902, p<0.05$)에 의해 증가하였음을 밝혔다.

한편, 초기경력자가 조직에 적응하고자 노력하는 개인적 특성에 더하여 조직에서 지원받는 기회와 긍정적 지원이 있으면 조직적응 수준은 더욱 높아질 것으로 유추할 수 있다. 반대로 조직에 대한 개인의 역할, 직무숙달, 대인관계 수준이 높더라도 개인의 성장기회가 제한적이고, 조직의 지원이 낮으며, 공정하지 않다고 인식한다면 조직에 적응하려는 의지는 낮아질 것으로 유추할 수 있다. 따라서, 초기경력자와 같이 숙련도가 낮은 구성원을 대상으로 조직적응에 영향을 미치는 변인을 탐색하기 위해서는 단순히 변인 간의 영향력뿐만 아니라 변인 간의 상호작용을 살펴볼 필요가 있다.

III. 연구 방법

1. 연구 모형

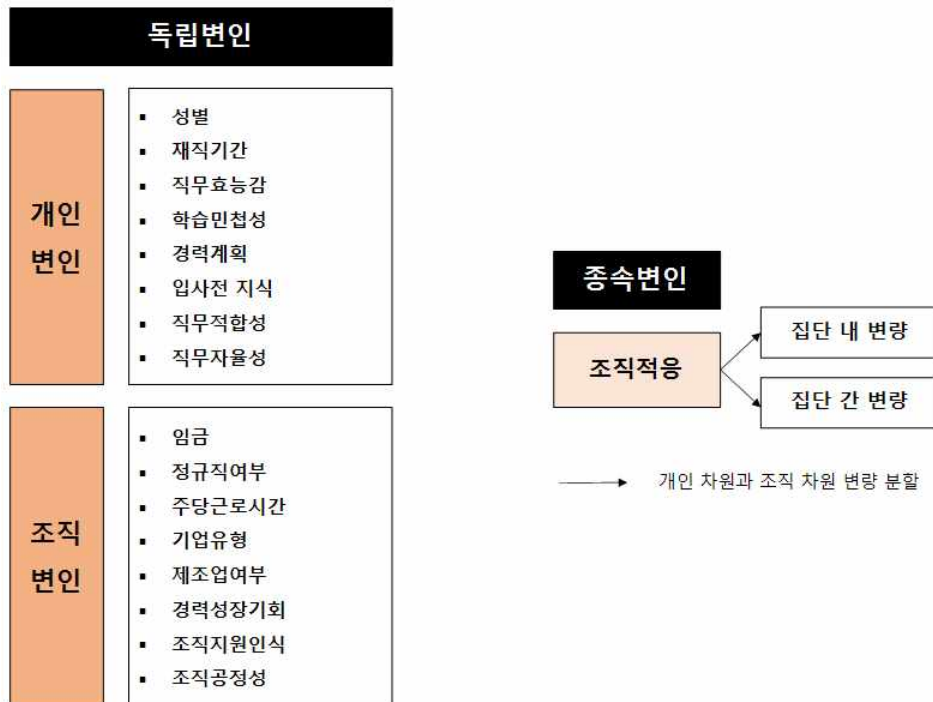
마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하기 위한 연구 모형을 설정하였다. 종속변인은 조직적응이며, 독립변인은 개인 변인 및 조직 변인이다. 개인 변인은 인구통계학적 특성(성별, 재직기간), 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성으로 구성된다. 조직 변인은 조직의 일반적 특성(임금, 정규직여부, 주당근로시간, 기업유형, 제조업여부), 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성으로 구성된다.

이와 같이 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인을 종합적으로 구명함에 있어 개인 변인은 개인을 분석단위로 하며, 조직 변인은 조직을 분석단위로 한다는 점에서 개인 차원(Level 1)과 조직 차원(Level 2)이라는 위계적 수준으로 구분된다. 따라서 개인 변인은 소속된 집단에 관계없이 개인별로 독립적인 특성을 갖는 변인을 의미하고, 조직 변인은 동일한 집단에 소속된 구성원들은 상호 종속적인 반면 다른 집단의 구성원들과는 독립적인 특성을 갖는 변인을 의미한다(Raudenbush & Bryk, 2002). 즉, 개인 변인은 마이스터고졸 초기경력자의 내재적 특성으로서 개인별로 서로 독립적인 특성을 갖고 있기에 개인별로 서로 다른 점수를 갖게 되는 반면, 조직 변인인 임금, 정규직여부, 주당근로시간, 기업유형, 제조업여부, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성은 동일한 조직에 소속된 마이스터고졸 초기경력자에게 동일한 영향을 미치기에 다른 조직에 속한 마이스터고졸 초기경력자와는 다른 점수를 갖게 된다. 따라서 개인 변인은 마이스터고졸 초기경력자에 따라 고유한 값을 갖는 자료이며, 조직 변인은 마이스터고졸 초기경력자의 소속 집단별로 하나의 값을 갖는 자료로 구성된다.

김기용과 나승일(2010)은 개인 변인과 조직 변인의 위계적 관계 분석을 위해 위계적 선형모형 분석(HLM : Hierarchical Linear Model)을 활용하였다. 이때 기초모형(Null Model), 중간모형(Mean Model), 연구모형(Explanatory Model)으로

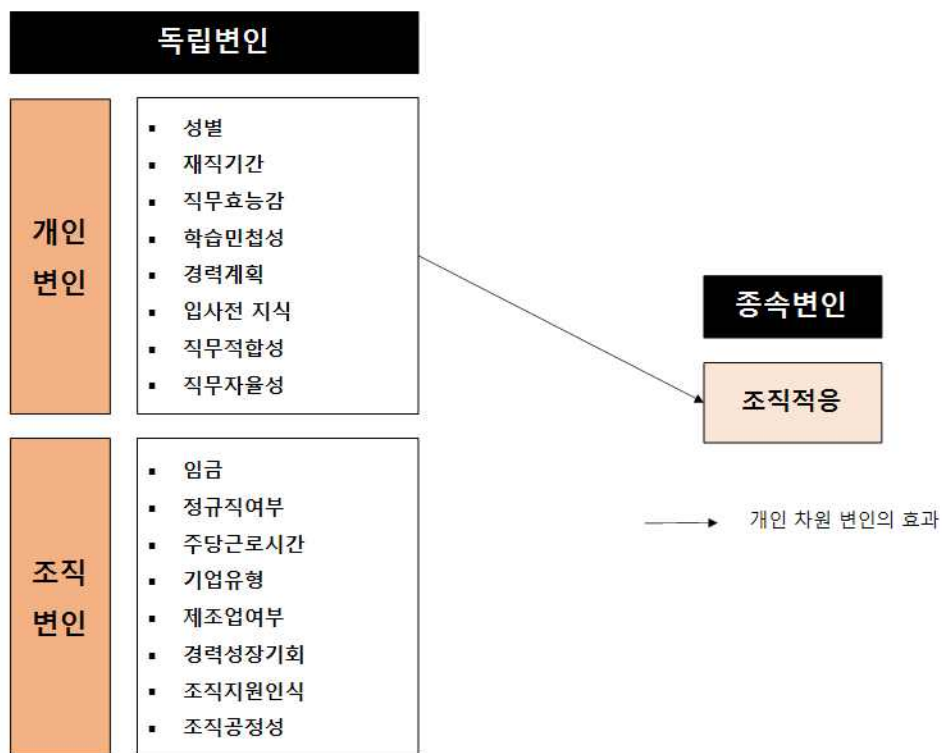
구분하여 순차적으로 분석하였다. 이 연구에서도 이러한 절차를 동일하게 따랐다.

우선 HLM 기초모형(무선효과 일원변량분석)은 집단 내 모형과 집단 간 모형에 독립변인을 투입하지 않고, 종속변인인 조직적응과 집단 구분만 있는 최소 모형으로 설정하였다. 기초모형은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 관한 개인 차원과 조직 차원의 변량 분할과 집단 내 상관계수(ICC) 도출을 통해 조직적응이 조직에 따라 차이가 있는지를 구명하기 위해 설정하였다([그림 Ⅲ-1] 참조).



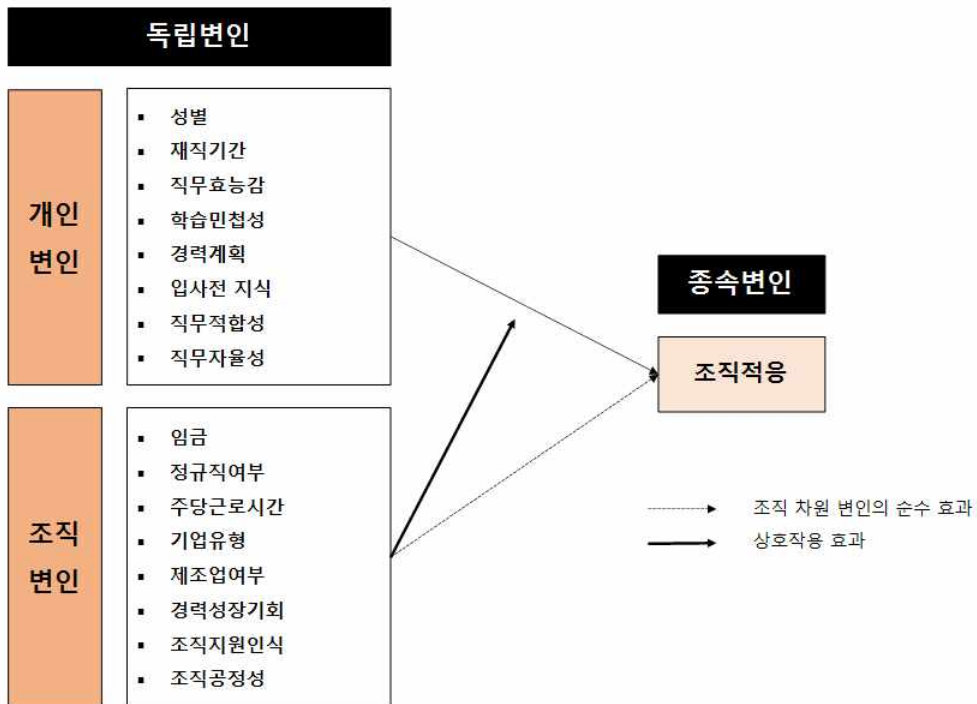
[그림 Ⅲ-1] 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 및 조직차원의 변량 분할을 위한 HLM 기초모형

다음으로 HLM 중간모형(무선희과 회귀계수모형)은 집단 내 모형에 개인 차원 독립변인인 마이스터고졸 초기경력자 특성 변인을 투입하고, 집단 간 모형에는 독립변인을 투입하지 않는 모형으로 설정하였다. 중간모형은 조직적응에 대한 개인 차원 변인의 효과를 구명하기 위해 설정하였다([그림 Ⅲ-2] 참조).



[그림 Ⅲ-2] 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 변인의 효과 분석을 위한 HLM 중간모형

마지막으로 HLM 연구모형(절편-결과 모형)은 집단 내 모형에 개인 차원 독립변인을 투입하고, 집단 간 모형에 조직 차원 독립변인을 투입한 모형을 설정하였다. 연구모형은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 관한 조직 변인의 효과, 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 구명하기 위해 설정하였다([그림 III-3] 참조).



[그림 III-3] 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 조직 변인의 효과 및 개인과 조직 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 HLM 연구모형

2. 연구 대상

연구 대상은 마이스터고를 졸업하고 취업한 재직기간 3년 이내의 초기경력자이다. 그간 조직적응에 관한 연구에서 초기경력자를 5년 이내의 경력자(최동선 외, 2013; Feldman, 1988), 4년 이내의 경력자(이영민, 임정연, 2010), 3년 이내의 경력자(주홍석, 정철영, 2015), 그리고 2년 이내의 경력자(김양신, 이영민, 2015) 등 학자의 관점에 따라 다르게 정의하여 왔다. 최동선 외(2013)는 고졸 초기경력자의 직장적응 실태에 관한 연구를 통해 6개월 또는 1년 정도의 근속이 유지되면 고졸 초기경력자 나름의 직장적응 방식을 습득하게 된다고 분석하였고, 채창균과 옥준필(2006)은 대졸 신입사원이 직장 생활에 충분히 적응하는데 1년~3년 정도 소요된다고 하였다. 마이스터고 졸업생에 관한 실증연구에서 졸업 후 6개월 시점 직장유지율은 87.4% 수준이었으며(김종우 외 2015), 졸업 후 1년 시점에는 62.0% 수준으로 낮아졌다(김성남 외, 2019). 따라서 이 연구에서는 마이스터고 졸업생의 초기 적응 상황을 보다 정확히 파악하고, 퇴사, 이직 등의 경력변화를 최소화하기 위해 마이스터고를 졸업한 취업자 중 재직기간 3년 이내의 초기경력자를 모집단으로 설정하였다. 마이스터고 3학년은 입학정원 기준으로 약 6,082명이며([부록 1] 마이스터고 현황 참조), 마이스터고 평균 취업률이 약 90%이기 때문에 모집단은 15,000명 정도로 예상할 수 있다.

한편, 표집에서는 위계적 선형모형 분석에 필요한 적정 수를 충족시킬 필요가 있는데, 이는 다수준 분석시 조직 내 동일성과 조직 간 다양성을 확보할 수 있는 조사대상과 표본의 크기를 선정하는 것이 무엇보다 중요하기 때문이다. 일반적으로 위계적 선형모형 분석에서는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 조직 수준에서 30개 이상의 집단이 필요한 것으로 제시되고 있으나(Kreft, 1996), 적절성을 갖기 위해서는 얼마나 많은 표본 수가 필요한지에 대한 명확한 지침은 없다(Pollack, 1998). 또한, 집단을 많이 확보하였다면 집단 내 개인의 수는 적어도 무방하며, 반대로 개인의 수가 많다면 집단의 수는 적어도 무방하다(이혜정, 2012). 특히 개인 차원에서는 집단별로 최소 5명 이상의 자료가 표집 되어야 자료 가공 시 나타나는 편의성(biases)이 감소하기 때문에 조직을 대표하는 집단자료로 활용

할 수 있다(김강호, 나승일, 2008; Bliese, 1998). 이러한 점들을 고려해볼 때 40개 집단에서 10명씩을 표집하는 것은 통계 분석상 심각한 오류를 발생시키지는 않을 것으로 판단된다.

표본의 선정은 마이스터고 졸업생의 해당기업 재직여부를 확인할 수 없다는 점을 고려하여 기업 단위로 유의표집 하였다. 교육부 하이파이브 포털에 따르면 2019학년도 졸업생 기준으로 5인 이상 취업한 기업은 총 159개 기업이며, 이들 기업의 평균 취업자는 12.5명으로 나타났다. 마이스터고 졸업생의 군입대, 퇴사 등을 고려하여 10인 이상 취업한 기업 42개 기업을 1차로 선정하였다. 이들 42개 기업 중에서 졸업생이 가장 적은 기업 2개를 제외하고 최종 40개 기업을 선정하였다. 다만, 2021년 2월에 졸업생들은 취업 기간이 2개월 정도라서 제외되었다.

3. 조사 도구

이 연구의 목적을 달성하기 위한 조사도구로 질문지를 사용하였다. 질문지는 조직적응, 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성, 인구통계학적 특성 및 조직의 일반 특성 등으로 구성되며, 응답양식은 5점 리커트 척도 및 선택형 문항을 활용하였다.

조직적응 측정도구는 선행연구에서 제시하고 있는 구성요인을 토대로 구인화하고, 기존 측정도구에 기초하여 연구자가 마이스터고를 졸업하고 기업에 취업한 초기경력자의 조직적응을 측정하기 적합하도록 수정·보완하였다. 이 외의 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성에 대한 측정도구는 선행연구에서 활용한 도구를 이 연구의 목적과 대상에 맞도록 변안하거나 기존 도구의 문항을 추출하여 수정·보완하는 방식으로 활용하였다. 이 연구에서 활용된 조사도구를 제시하면 <표 III-1>과 같다.

<표 Ⅲ-1 > 조사도구 구성

구분		문항 수	문항 번호		
종속변인	조직적응	역할명확성	4	I-1~4	
		직무숙달	4	I-5~8	
		사회적통합	4	I-9~12	
독립변인	개인 차원	인구통계학적 특성	4	XI-1, 2, 7, 8	
		직무효능감	8	II-1~8	
		학습민첩성	9	III-1~9	
		경력계획	6	IV-1~6	
		입사전 지식	5	V-1~5	
		직무적합성	직무-능력	3	VI-1~3
			직무-성격	2	VI-4~5
		직무자율성	업무계획	3	VII-1~3
			의사결정	3	VII-4~6
			업무방식	3	VII-7~9
	조직 차원	조직의 일반적 특성	4	XI-3, 4, 5, 6	
		경력성장기회	5	VIII-1~5	
		조직지원인식	8	IX-1~8	
조직공정성		분배공정성	5	X-1~5	
		절차공정성	6	X-6~11	

※ IV-1, IV-5, IV-6, IX-6, IX-7은 역채점 문항

※ 조직 변인 중 기업유형 및 제조업여부는 연구자가 직접 파악

조사도구의 타당성과 신뢰성 확보를 위해 관련 분야의 전문가를 대상으로 타당성 검토와 예비조사를 통해 측정도구를 수정·보완하였으며, 이러한 검증과정을 거쳐 본조사에 활용하였다.

우선, 관련 분야 전문가 대상 타당성 검토는 직업교육을 전공하고 마이스터고와 관련하여 연구 경험이 있는 교수 및 연구자 3인을 대상으로 2021년 5월 5일부터 5월 9일까지 실시하였다. 특히 측정도구가 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 잘 반영되었는지, 문항이 이해하기 쉽도록 기술되어 있는지, 질문이 응답하기에 명확한지 등 내용 타당성 및 문항 적절성 검토를 받고 이를 반영하였다.

예비조사는 마이스터고졸 초기경력자 60명을 대상으로 2021년 5월 10일부터 5월 13일까지 실시하였다. 예비조사에서는 60명 모두가 응답하였으나, 불성실 응답 등을 제외하고 40명의 자료를 분석에 활용하였다. 특히 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 측정도구의 경우 내적일치도와 구인타당도를 검증하였다. 내적일치도 검증을 위해서 신뢰도 계수(Cronbach α)와 문항-전체 상관계수를 분석하였으며, 구인타당도 검증을 위해서 탐색적 요인분석을 실시하였다. 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등의 측정도구는 내적일치도를 검증하였으며, 하위요인이 있는 경우 확인적 요인분석을 통해 구인타당도를 확인하였다.

본조사에서는 모든 측정도구에 대하여 최종적으로 신뢰도 계수를 통해 내적일치도를 확인하였으며, 하위요인이 있는 측정도구의 경우 확인적 요인분석을 통해 구인타당도를 확인하였다. 확인적 요인분석에서는 일반적으로 표준화적재치(표준화 회귀계수)가 0.5 이상이면 구인타당성이 확보되었다고 판단하므로, 이 연구에서는 0.5 이상을 구인타당성 확보로 보았다.

가. 조직적응 측정도구

이 연구에서는 선행연구의 도구를 수정·보완하여 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준을 측정하였다. 이를 위해 구인화 모형 설정, 예비문항 작성, 내용

타당도 검증, 예비조사 및 본조사의 과정을 거쳤다. 우선 조직적응에 대한 선행 연구 내용분석과 관련 이론에 기초하여 하위영역을 설정하고 이에 대한 예비문항을 작성하였다. 작성된 예비문항(안)은 전문가의 내용타당도 검토 결과에 따라 수정하고, 예비조사를 통해 문항 보완과정을 거친 이후에 본조사에 활용하였다.

1) 구인화 모형 설정

조직적응에 대한 조작적 정의를 기초로 선행연구의 내용을 분석함으로써 조직적응에 대한 구인화 모형을 설정하였다. 이 연구에서 조직적응의 개념적 정의는 마이스터고 졸업 후 취업한 초기경력자가 조직에서 주어진 역할을 명확하게 이해하고, 자신의 직무를 능숙하게 수행하며, 함께 일하는 동료와 원만하게 지내는 정도이다. 따라서 선행연구(주홍석, 2014; Ashforth, Saks, & Lee, 1998; Chen, 2010; Feldman, 1981; Kammeyer-Mueller, 2002; Morrison, 1993)에 기초하여 역할명확성, 직무숙달, 사회적통합 등 세 가지를 조직적응 구성요인으로 설정하였다.

2) 예비문항 작성

구인화 과정을 통해 도출된 구인에 대하여 조직적응을 측정한 선행연구(Chao et al., 1994; Chen, 2010; Kammeyer-Mueller, 2002; Morrison, 1993; Rizzo et al., 1970)의 문항을 참조하여 역할명확성 6개 문항, 직무숙달 4개 문항, 사회적통합 4개 문항으로 총 14개의 예비문항을 선정하였다.

다음으로 문항에 대한 지시문과 응답양식을 결정하였다. 지시문은 자신의 수준을 고려하여 응답할 수 있도록 '직장에서 나는~'라고 작성하고, 각 문항에 대하여 자신의 상황을 고려하여 가장 적절한 응답지를 선택하도록 하였다. 측정도구의 반응양식은 전혀 그렇지 않다(1), 그렇지 않다(2), 보통이다(3), 그렇다(4), 매우 그렇다(5) 등 5점 리커트 척도(likert scale)를 활용하였다.

3) 내용타당도 검증

연구자가 선행연구를 토대로 작성한 예비문항이 실제로 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응을 측정하기에 타당한지 전문가 패널을 통해 검토 받는 과정을 거쳤다. 내용타당도 검토는 직업교육을 전공하고 마이스터고와 관련하여 연구 경험이 있는 교수 및 연구자 3인을 대상으로 실시하였다. 전문가 구성(안)은 <표 III-2>과 같다.

<표 III-2> 내용타당도 검증을 위한 전문가 구성(안)

구분	내용
교수 및 연구자	마이스터고 관련 연구를 수행한 경험이 있는 교수 및 연구자 3인 - 정OO(한국산업기술대학교) - 이OO(충남대학교) - 강OO(한국청소년정책연구원)

전문가 검토 결과, 일반적인 초기경력자의 조직적응이 아닌 마이스터고 졸업생이 응답하기 용이하도록 문항을 구성하여야 하고, 응답자가 명확한 의미로 해석할 수 있도록 해야한다는 수정 의견이 제시되었다. 이에 따라 ‘직무숙달’ 문항 중 역문항인 ‘평소 업무를 완수할 때까지 계획보다 오래 걸린다’를 ‘업무 수행시 정해진 시간보다 빨리 처리한다’로 수정하였다. ‘사회적통합’ 문항 중 ‘함께 일하는 동료들로부터 업무적인 도움을 받는다’를 ‘함께 일하는 동료들로부터 일을 잘 할 수 있도록 도움을 받는다’로 수정하였으며, ‘직장동료들이 나를 구성원으로 받아들이는 것 같다’를 ‘직장 동료들로부터 조직의 동료로 인정 받는다’로 수정하였다.

4) 예비조사

예비조사는 내용타당도 검증을 통해 수정된 문항으로 실시하였다. 조직적응 측정도구 14개 문항의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.903으로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 하위요인별 내적일치도는 역할명확성 0.885, 직무숙달 0.856, 사회적통합 0.883으로 비교적 양호한 것으로 나타났다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 조직적응 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 조직적응 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
역할명확성	0.885	1	0.890	0.760
		2	0.896	0.615
		3	0.896	0.631
		4	0.899	0.543
		5	0.890	0.775
		6	0.899	0.530
직무숙달	0.856	7	0.896	0.612
		8	0.900	0.518
		9	0.898	0.570
		10	0.897	0.575
사회적통합	0.883	11	0.898	0.576
		12	0.895	0.638
		13	0.894	0.649
		14	0.898	0.576

※ 조직적응 측정도구의 예비조사 내적일치도 계수($\alpha=0.903$)

문항의 구인타당도를 확보하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다(<표

III-4> 참조). 요인추출 방식으로 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였고, 요인회전 방식으로는 베리맥스(varimax)방식을 사용하였다. 분석 결과 3개의 요인이 추출되었으며, 분산에 대한 누적 설명비율은 73.397%로 나타났다. 다른 문항들의 요인구조가 대체로 적절하였으나, 5번 및 6번 문항의 경우 다른 요인에 중복되거나 해당 요인의 문항으로 타당하지 않은 것으로 판단되어 삭제하였다.

<표 III-4> 조직적응 측정도구의 1차 탐색적 요인분석 결과

문항	구인1 (사회적통합)	구인2 (역할명확성)	구인3 (직무숙달)	공통변량
1	.602	.616	.184	.775
2	.137	.796	.324	.757
3	.205	.869	.204	.839
4	.089	.928	.137	.888
5	.675	.433	.290	.727
6	.242	.395	.416	.388
7	.024	.406	.812	.825
8	.137	.146	.784	.654
9	.160	.247	.741	.635
10	.225	.031	.873	.813
11	.871	-.072	.204	.805
12	.901	.139	.078	.837
13	.818	.224	.110	.731
14	.748	.160	.125	.601
고유값	6.512	2.213	1.550	
설명변량	46.516	15.806	11.075	
누적변량	46.516	62.322	73.397	

5번 및 6번 문항을 제외한 12개 문항에 대해 탐색적 요인분석을 추가로 실시하였다(<표 III-5> 참조). 분석 결과 3개의 요인이 동일하게 추출되었으며, 요인적 재값은 모두 해당 영역에 대하여 0.40 이상의 높은 부하량을 나타냈다. 또한, 분산에 대한 누적 설명비율은 77.056%로 나타났다.

<표 III-5> 조직적응 측정도구의 2차 탐색적 요인분석 결과

문항	구인1 (사회적통합)	구인2 (역할명확성)	구인3 (직무숙달)	공통변량
1	.590	.627	.192	.778
2	.136	.801	.323	.765
3	.196	.876	.209	.849
4	.077	.929	.137	.887
7	.015	.406	.815	.829
8	.132	.151	.792	.667
9	.169	.256	.741	.643
10	.218	.035	.878	.819
11	.877	-.066	.195	.812
12	.909	.156	.081	.858
13	.811	.244	.127	.734
14	.751	.166	.118	.606
고유값	5.549	2.151	1.547	
설명변량	46.244	17.922	12.889	
누적변량	46.244	64.166	77.056	

문항의 변별도를 판단하기 위해 추가적으로 문항-전체 상관분석을 실시하였다(<표 III-6> 참조). 문항-전체 상관분석은 조직적응 12개 문항의 총점과 개별 문항 간의 상관관계 분석을 통해 이루어졌다. 모든 문항에서 전체 조직적응 값과 유의미한 상관관계가 나타나 변별도가 확보되었다.

<표 III-6> 조직적응 측정도구의 문항-전체 상관분석 결과

문항	조직적응 전체	문항	조직적응 전체
1	0.751	9	0.573
2	0.605	10	0.573
3	0.619	11	0.561
4	0.523	12	0.635
7	0.606	13	0.652
8	0.517	14	0.561

5) 본조사

본조사 단계에서는 신뢰도 분석과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하였다. 먼저 조직적응 12개 문항에 대한 신뢰도 분석 결과, 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.896으로 높게 나타났으며, 하위요인별 신뢰도 계수 역시 역할명확성 0.875, 직무숙달 0.807, 사회적통합 0.877 등 양호한 것으로 나타났다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 조직적응 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-7>과 같다.

<표 III-7> 조직적응 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
역할명확성	0.875	1	0.889	0.569
		2	0.888	0.593
		3	0.888	0.629
		4	0.888	0.591
직무숙달	0.807	5	0.885	0.645
		6	0.883	0.688
		7	0.891	0.539
		8	0.890	0.552
사회적통합	0.877	9	0.886	0.643
		10	0.884	0.666
		11	0.889	0.576
		12	0.884	0.673

※ 조직적응 측정도구의 본조사 내적일치도 계수($\alpha=0.896$)

또한, 조직적응 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-8>과 같다. 모든 문항이 각 하위요인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 역할명확성 0.732~0.885, 직무숙달 0.660~0.777, 사회적통합 0.647~0.908 등으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준이므로 조직적응 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 Ⅲ-8> 조직적응 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
역할명확성				
문항 1	1.000	0.732		
문항 2	1.089	0.799	0.097	11.262***
문항 3	0.957	0.885	0.083	12.342***
문항 4	1.029	0.800	0.095	11.285***
직무숙달				
문항 5	1.000	0.729		
문항 6	1.169	0.777	0.117	10.046***
문항 7	0.877	0.660	0.104	8.704***
문항 8	0.883	0.677	0.102	8.916***
사회적통합				
문항 9	1.000	0.889		
문항 10	0.986	0.908	0.055	17.847***
문항 11	0.734	0.759	0.054	13.498***
문항 12	0.621	0.647	0.058	10.657***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=176.188(df=51, p=0.000)$, RMR=0.048, GFI=0.889, NFI=0.884, IFI=0.914, CFI=0.913

주2) 유의도: ***=p<0.001

나. 개인 변인 측정도구

1) 직무효능감

직무효능감은 자신이 맡은 직무 역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 믿음이나 신념을 의미한다(Lubbers et al., 2005). 이 연구에서는 Bandura(1997)의 자기효능감 이론을 토대로 근로자의 자기효능감 측정을 위해 개발된 Chen 외(2001)의 직무효능감 도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황

에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 총 8개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 5점 리커트 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.87로 양호한 수준이었다.

한편, 이 연구에서 직무효능감 측정도구는 총 8개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 Chen 외(2001) 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정하였다.

직무효능감 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-9> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무효능감 8개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.915로 비교적 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-9> 직무효능감 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.915	1	0.923	0.500
	2	0.896	0.812
	3	0.894	0.846
	4	0.898	0.799
	5	0.904	0.725
	6	0.903	0.756
	7	0.904	0.720
	8	0.909	0.669

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무효능감 8개 문항 전체의 신뢰도 계

수는 0.949으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 직무효능감 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-10>과 같다.

<표 III-10> 직무효능감 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관계수
0.949	1	0.947	0.725
	2	0.941	0.822
	3	0.939	0.850
	4	0.942	0.810
	5	0.941	0.829
	6	0.939	0.865
	7	0.944	0.775
	8	0.941	0.831

2) 학습민첩성

학습민첩성은 개인이 일터에서의 새롭고 낯선 상황에 신속하게 대처하기 위해 학습을 활용하고, 이를 통해 성장하려는 의지를 의미한다(Derue et al., 2012). 이 연구에서는 Bedford(2011)가 개발한 도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 총 9개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 7점 리커트 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.929로 높은 수준이었다.

한편, 이 연구에서 학습민첩성 측정도구는 총 9개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 다른 측정도구의 응답범위를 고려하여 5점 리커트 척도로

측정하였다.

학습민첩성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-11> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 학습민첩성 9개 문항 전체의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.831로 비교적 높은 신뢰도를 나타내었다. 9번 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.288로 다소 낮게 나타났으나, 0.3에 근접하였기에 제거하지 않고 수정하여 활용하였다. 따라서 본조사에서는 9번 문항 '실수를 통해 배운다는 마음이 강하다'를 '실수에 대한 반성을 통해 배운다'로 수정하여 활용하였다.

<표 III-11> 학습민첩성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.831	1	0.816	0.530
	2	0.815	0.538
	3	0.829	0.402
	4	0.808	0.588
	5	0.797	0.702
	6	0.805	0.610
	7	0.807	0.593
	8	0.797	0.717
	9	0.846	0.288

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 학습민첩성 9개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.892으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 학습민첩성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-12>과 같다.

<표 III-12> 학습민첩성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.892	1	0.883	0.630
	2	0.887	0.565
	3	0.883	0.625
	4	0.885	0.588
	5	0.877	0.689
	6	0.871	0.762
	7	0.877	0.707
	8	0.876	0.718
	9	0.884	0.605

3) 경력계획

경력계획은 개인이 직업생활에서 자신의 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위한 실천계획을 수립한 정도를 의미한다(Gould, 1979). 이 연구에서는 Gould(1979)가 개발한 경력계획 도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 총 6개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 6점 리커트 척도이다. 신뢰도(Cronbach α) 계수는 0.80으로 양호한 수준이었다.

한편, 이 연구에서 경력계획 측정도구는 총 6개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 다른 측정도구의 응답범위를 고려하여 5점 리커트 척도로 측정하였다.

경력계획 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-13> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력계획 6개 문항 전체의 내적 일치도

(alpha)는 0.851로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-13> 경력계획 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.851	1	0.868	0.443
	2	0.814	0.697
	3	0.815	0.702
	4	0.825	0.655
	5	0.793	0.792
	6	0.836	0.581

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력계획 6개 문항 전체의 내적일치도는 0.855으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 조직적응 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-14>과 같다.

<표 III-14> 경력계획 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.855	1	0.853	0.549
	2	0.813	0.742
	3	0.818	0.713
	4	0.829	0.678
	5	0.797	0.805
	6	0.867	0.430

4) 입사전 지식

입사전 지식은 입직할 당시 입직하게 될 회사의 직무, 업무 환경 등에 대해 알고 있었던 정도를 의미한다. 이 연구에서는 Breaugh와 Mann(1984)이 개발한 입사전 지식 측정도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 총 5개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 7점 리커트 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.78로 양호한 수준이었다.

한편, 이 연구에서 입사전 지식 측정도구는 총 5개 문항으로 이루어져 있으며, 응답범위는 다른 측정도구의 응답범위를 고려하여 5점 리커트 척도로 측정하였다.

입사전 지식 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-15> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 입사전 지식 5개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.856로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-15> 입사전 지식 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.856	1	0.837	0.627
	2	0.830	0.658
	3	0.844	0.600
	4	0.814	0.721
	5	0.805	0.755

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 입사전 지식 5개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.925으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 입사전 지식 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-16>과 같다.

<표 III-16> 입사전 지식 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.925	1	0.921	0.738
	2	0.897	0.860
	3	0.909	0.801
	4	0.899	0.848
	5	0.913	0.776

5) 직무적합성

직무적합성은 개인이 수행하는 직무와 자신의 능력, 성격과 일치하는 정도를 의미한다(Lauver & Kristof-Brown, 2001). 이 연구에서는 Lauver와 Kristof-Brown(2001)이 개발한 도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 직무-능력 적합성, 직무-성격 적합성 등 2개 영역의 총 5개 문항으로 이루어져 있으며, 응답범위는 7점 리커트 척도이다. 전체 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.79로 양호한 수준이었다.

한편, 이 연구에서 직무적합성 측정도구는 2개 영역 총 5개 문항으로 이루어져 있으며, 응답범위는 다른 측정도구의 응답범위를 고려하여 5점 리커트 척도로 측정하였다.

직무적합성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-17> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무적합성 5개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.908로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 하위요인별 내적일치도는 직무-능력 0.878, 직무-성격 0.887 등으로 양호한 수준이었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-17> 직무적합성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
직무-능력	0.878	1	0.869	0.854
		2	0.904	0.692
		3	0.888	0.775
직무-성격	0.887	4	0.895	0.734
		5	0.880	0.806

※ 직무적합성 측정도구의 예비조사 내적일치도 계수($\alpha=0.908$)

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무적합성 5개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.903으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 하위요인별 신뢰도 계수는 직무-능력 0.895, 직무-성격 0.931 등으로 양호한 수준이었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 직무적합성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-18>과 같다.

<표 III-18> 직무적합성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
직무-능력	0.895	1	0.873	0.799
		2	0.882	0.762
		3	0.888	0.736
직무-성격	0.931	4	0.884	0.751
		5	0.884	0.749

※ 직무적합성 측정도구의 본조사 내적일치도 계수($\alpha=0.903$)

또한, 직무적합성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-19>와 같다. 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 직무-능력 0.852~0.867, 직무-성격 0.930~0.938로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직무적합성 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-19> 직무적합성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
직무-능력				
문항 1	1.000	0.865		
문항 2	0.902	0.852	0.059	15.391***
문항 3	1.051	0.867	0.067	15.764***
직무-성격				
문항 4	1.000	0.938		
문항 5	0.951	0.930	0.053	18.069***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=14.204(df=4, p=0.007)$, RMR=0.024, GFI=0.975, NFI=0.983, IFI=0.987, CFI=0.987

주2) 유의도: ***=p<0.001

6) 직무자율성

직무자율성은 직무와 관련된 자율성과 의사결정 권한이 어느 정도 보장되어 있는지에 대한 지각으로써, 업무 수행 중 요구되고 허용되는 독자성, 창의성, 자유성의 정도를 의미한다(Campbell et al., 1970). 이 연구에서는 Morgeson과 Humphrey(2006)가 개발한 직무자율성 측정도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 업무계획 자율성, 의사결정 자율성, 업무방식 자율성 등 3개 영역의 총 9개 문항으로 이루어져 있으며, 측정

방식은 5점 리커트 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 업무계획 0.89, 의사결정 0.85, 업무방식 0.88로 양호한 수준이었다.

한편, 이 연구에서 직무자율성 측정도구는 업무계획 자율성, 의사결정 자율성, 업무방식 자율성 등 3개 영역의 총 9개 문항으로 이루어져 있으며, 응답범위는 Morgeson과 Humphrey(2006) 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정하였다.

직무자율성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-20> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무자율성 9개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.955로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 하위요인별 내적일치도는 업무계획 0.917, 의사결정 0.882, 업무방식 0.888 등으로 양호한 수준이었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-20> 직무자율성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
업무계획	0.917	1	0.948	0.853
		2	0.949	0.830
		3	0.952	0.779
의사결정	0.882	4	0.948	0.864
		5	0.950	0.801
		6	0.951	0.788
업무방식	0.888	7	0.949	0.821
		8	0.948	0.848
		9	0.951	0.780

※ 직무자율성 측정도구의 예비조사 내적일치도 계수($\alpha=0.955$)

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무자율성 9개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.955으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 하위요인별 내적일치도는 업무계획 0.899, 의사결정 0.906, 업무방식 0.921 등으로 양호한 수준이었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 직무자율성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-21>과 같다.

<표 III-21> 직무자율성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
업무계획	0.899	1	0.952	0.773
		2	0.949	0.825
		3	0.951	0.790
의사결정	0.906	4	0.951	0.795
		5	0.949	0.835
		6	0.948	0.837
업무방식	0.921	7	0.948	0.840
		8	0.948	0.854
		9	0.949	0.832

※ 직무자율성 측정도구의 본조사 내적일치도 계수($\alpha=0.955$)

또한, 직무자율성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-22>와 같다. 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 업무계획 0.821~0.905, 의사결정 0.845~0.897, 업무방식 0.867~0.920 등 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 직무자율성 도구의 신뢰도와

구인타당성을 확보하였다.

<표 Ⅲ-22> 직무자율성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
업무계획				
문항 1	1.000	0.872		
문항 2	1.033	0.905	0.057	18.124***
문항 3	0.911	0.821	0.060	15.300***
의사결정				
문항 4	1.000	0.845		
문항 5	1.124	0.897	0.065	17.178***
문항 6	1.130	0.882	0.068	16.683***
업무방식				
문항 7	1.000	0.900		
문항 8	1.005	0.920	0.047	21.280***
문항 9	1.022	0.867	0.055	18.534***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=84.873(df=24, p=0.000)$, RMR=0.036, GFI=0.920, NFI=0.955, IFI=0.968, CFI=0.967

주2) 유의도: ***=p<0.001

다. 조직 변인 측정도구

1) 경력성장기회

경력성장기회는 조직구성원이 직무수행을 통해 경력성공에 유용한 것으로 여겨지는 보상이나 승진과 같이 가치 있는 결과물을 얻을 수 있을 것이라는 기대감을 의미한다(Bedeian et al., 1991). 이 연구에서는 Nouri와 Parker(2013)가 개발한 측정도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 총 5개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 7점 리

커트 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.93으로 높은 수준이었다.

한편, 이 연구에서 경력성장기회 측정도구는 총 5개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 다른 측정도구의 응답범위를 고려하여 5점 리커트 척도로 측정하였다.

경력성장기회 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-23> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력성장기회 5개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.935로 비교적 높은 신뢰도를 나타내었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-23> 경력성장기회 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.935	1	0.925	0.795
	2	0.924	0.803
	3	0.911	0.873
	4	0.920	0.826
	5	0.918	0.837

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 경력성장기회 5개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.957으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 경력성장기회 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-24>과 같다.

<표 III-24> 경력성장기회 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.957	1	0.948	0.870
	2	0.941	0.915
	3	0.945	0.889
	4	0.945	0.892
	5	0.954	0.835

2) 조직지원인식

조직지원인식은 조직이 구성원들의 가치를 소중하게 여기며, 조직이 구성원들의 복지에 관심을 가지는 정도에 대한 구성원들의 믿음을 의미한다(Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990). 이 연구에서는 Eisenberger, Commings, Armeli, & Lynch(1997)가 개발한 조직지원인식 측정도구를 마이스터고졸 초기경력자의 상황에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 원 도구는 총 8개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 7점 리커트 척도이다. 신뢰도 계수(Cronbach α)는 0.900으로 높은 수준이었다.

한편, 이 연구에서 조직지원인식 측정도구는 총 8개 문항의 단일영역으로 이루어져 있으며, 응답범위는 다른 측정도구의 응답범위를 고려하여 5점 리커트 척도로 측정하였다.

조직지원인식 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-25> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직지원인식 8개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.930로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-25> 조직지원인식 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.930	1	0.925	0.705
	2	0.926	0.692
	3	0.917	0.812
	4	0.912	0.878
	5	0.920	0.768
	6	0.930	0.639
	7	0.920	0.768
	8	0.917	0.839

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직지원인식 8개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.900으로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 조직지원인식 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-26>과 같다.

<표 III-26> 조직지원인식 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
0.900	1	0.880	0.758
	2	0.886	0.700
	3	0.874	0.818
	4	0.875	0.817
	5	0.901	0.523
	6	0.890	0.658
	7	0.899	0.575
	8	0.890	0.652

3) 조직공정성

조직공정성은 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상의 크기와 이를 결정하는데 사용되는 수단이 얼마나 적절한지 정도를 의미한다(Price & Mueller, 1986). 이 연구에서는 Price & Mueller(1986)의 분배공정성 척도와 Leventhal 외(1980)의 절차공정성 척도를 토대로 전영민(2012)이 번안한 측정도구를 활용하였다. 이 도구는 조직공정성을 분배공정성, 절차공정성 등 2개 영역의 총 11개 문항으로 이루어져 있으며, 신뢰도 계수(Cronbach α)는 영역별로 분배공정성 0.826, 절차공정성 0.904로 양호한 수준이었다.

한편, 이 연구에서 조직공정성 측정도구는 분배공정성 5개 문항, 절차공정성 6개 문항 등 총 11개 문항으로 이루어져 있으며, 응답범위는 전영민(2012) 도구의 응답범위에 따라 5점 리커트 척도로 측정하였다.

조직공정성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다(<표 III-27> 참조). 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직공정성 11개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.914로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 하위요인별 신뢰도 계수는

분배공정성 0.898, 절차공정성 0.887 등으로 양호한 수준이었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 따라서 본조사에서는 예비조사의 문항과 동일한 문항을 활용하였다.

<표 III-27> 조직공정성 측정도구의 예비조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
분배공정성	0.898	1	0.908	0.633
		2	0.904	0.715
		3	0.902	0.745
		4	0.908	0.638
		5	0.903	0.725
절차공정성	0.887	6	0.906	0.683
		7	0.908	0.616
		8	0.908	0.625
		9	0.907	0.659
		10	0.908	0.641
		11	0.904	0.726

※ 조직공정성 측정도구의 예비조사 내적일치도 계수($\alpha=0.914$)

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직공정성 11개 문항 전체의 신뢰도 계수는 0.901로 비교적 높은 신뢰도를 나타냈다. 하위요인별 신뢰도 계수는 분배공정성 0.858, 절차공정성 0.823 등으로 양호한 수준이었다. 또한, 모든 문항의 수정된 항목-전체 상관계수(CITC)가 0.3보다 높게 나타나, 전체 신뢰도를 저해하는 문항은 없는 것으로 확인되었다. 조직공정성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과는 <표 III-28>과 같다.

<표 III-28> 조직공정성 측정도구의 본조사 신뢰도 분석 결과

하위요인	내적일치도 계수	문항	문항 제거시 내적일치도 계수	수정된 문항-전체 상관관계
분배공정성	0.858	1	0.892	0.641
		2	0.893	0.621
		3	0.887	0.727
		4	0.891	0.664
		5	0.888	0.730
절차공정성	0.823	6	0.890	0.683
		7	0.913	0.329
		8	0.898	0.536
		9	0.884	0.789
		10	0.891	0.663
		11	0.888	0.751

※ 조직공정성 측정도구의 본조사 내적일치도 계수($\alpha=0.901$)

또한, 조직공정성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-29>과 같다. 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 분배공정성 0.665~0.810, 절차공정성 0.349~0.869로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 조직공정성 도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-29> 조직공정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R.
분배공정성				
문항 1	1.000	0.665		
문항 2	1.122	0.691	0.127	8.862***
문항 3	1.463	0.810	0.145	10.113***
문항 4	1.170	0.771	0.120	9.721***
문항 5	1.104	0.792	0.111	9.939***
절차공정성				
문항 6	1.000	0.706		
문항 7	0.578	0.349	0.120	4.837***
문항 8	0.794	0.578	0.100	7.982***
문항 9	1.130	0.869	0.096	11.802***
문항 10	1.030	0.775	0.097	10.609***
문항 11	0.993	0.846	0.086	11.517***

주1) 적합도 지수: $\chi^2=146.882(df=43, p=0.000)$, RMR=0.041, GFI=0.891, NFI=0.888, IFI=0.918, CFI=0.917

주2) 유의도: ***= $p<0.001$

4. 자료 수집

자료수집은 조사대상 기업의 협력자 확보, 조사도구 발송, 조사도구 회수의 절차를 통해 이루어졌다. 표집을 통해 선정된 40개 기업과 협약관계에 있는 마이스터고 부장교사의 협조를 통해 기업별 10인의 취업자 명부와 연락처를 확보하였다. 질문지는 코로나19 감염병 예방을 위해 모바일 메시지로 발송하였으며, 연구의 취지와 대상 선정에 대한 구체적 안내를 통해 응답의 신뢰도를 높이고자 하였다. 설문 응답에 대한 보답으로 커피쿠폰을 제공할 것을 안내함으로써 회수율을 높이고자 하였다. 설문에 응하지 않은 대상자에게는 2차례 추가 알림을 통해 설문을 독려했다.

자료배포 및 수집은 2021년 5월 14일부터 5월 28일까지 이루어졌으며, 총 400부의 질문지 중 237부가 회수되어 회수율은 59.3%이었다. 회수된 237부 중 불성실한 응답과 기업별 5인 미만으로 회수된 5개 기업의 응답을 제외하고, 총 35개 기업 213명의 자료를 최종 분석에 활용하였다.

일반적으로 위계적 선형모형 분석에서는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 조직 수준에서 30개 이상의 집단이 필요하다(Kreft, 1996). 자료 가공시 나타나는 편의성(biases) 감소를 위해서는 개인 수준에서 집단별로 최소 5명 이상의 자료가 표집 되어야 한다(김강호, 나승일, 2008; Bliese, 1998). 따라서, 이 연구에서는 이러한 위계적 선형모형 분석 조건을 충족하였다고 볼 수 있다.

조사대상 응답자의 일반적 특성은 <표 III-6>과 같다. 성별의 경우 남성(69.5%)이 여성(30.5%)에 비해 많았으며, 2018학년도 졸업생(57.3%)이 2019학년도 졸업생(42.7%)에 비해 많았다. 재직기간은 1년 이상 2년 미만(51.6%), 2년 이상(24.4%), 1년 미만(23.9%) 순이었으며, 정규직(89.2%)이 비정규직(10.8%)에 비해 많았다. 주당 근로시간은 40시간 이상 52시간 이하(86.9%), 40시간 미만(8.9%), 52시간 초과(4.2%) 순이었으며, 연봉 수준은 3500만원 이상(34.7%), 3000만원 이상 3500만원 미만(30.0%), 2500만원 이상 3000만원 미만(18.3%), 2000만원 이상 2500만원 미만(14.1%), 2000만원 미만(2.8%) 순이었다. 기업유형은 대기업(40.4%), 공기업(32.4%), 중소기업(27.2%) 순이었으며, 제조업(65.3%)이 비제조업(34.7%)에 비해 많았다.

한편, 소속 기업(N=35)을 기준으로 일반적 특성을 살펴보면 대기업(N=15)이 중소기업(N=10) 및 공기업(N=10)에 비해 많았으며, 제조업(N=24)이 비제조업(N=11) 보다 많은 것으로 나타났다.

<표 Ⅲ-30> 연구대상의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	148	69.5
	여성	65	30.5
고교졸업	2018학년도 (‘19.2월 졸업)	122	57.3
	2019학년도 (‘20.2월 졸업)	91	42.7
재직기간	1년 미만	51	23.9
	1년이상 ~2년미만	110	51.6
	2년 이상	52	24.4
정규직 여부	정규직	190	89.2
	비정규직	23	10.8
주당 근로시간	40시간 미만	19	8.9
	40시간 ~52시간	185	86.9
	52시간 초과	9	4.2
임금	2000만원 미만	6	2.8
	2000만원 이상 ~ 2500만원 미만	30	14.1
	2500만원 이상 ~ 3000만원 미만	39	18.3
	3000만원 이상~ 3500만원 미만	64	30.0
	3500만원 이상	74	34.7
기업유형	중소기업(N ₀ =10)	58	27.2
	대기업(N ₁ =15)	86	40.4
	공기업(N ₂ =10)	69	32.4
제조업 여부	제조업(N ₀ =24)	139	65.3
	비제조업(N ₁ =11)	74	34.7
계		213	100.0

기업 N=35

5. 자료 분석

이 연구에서는 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하기 위해 SPSS for Windows 26.0 프로그램을 이용하여 기술통계(평균, 표준편차, 빈도, 백분율) 분석과 HLM 8.1 for Windows 프로그램을 이용한 위계적 선형모형 분석을 실시하였다. 모든 분석에서 통계적 유의수준은 0.05로 설정하여 처리하였다.

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 영향을 미치는 변인은 개인과 조직이라는 2개의 서로 다른 차원의 위계적 자료 구조(hierarchical data structures)의 속성을 지니고 있다. 즉, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 개인 차원 변인의 영향을 받을 뿐만 아니라, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등과 같은 조직 차원 변인의 영향을 받는다. 위계적 선형모형 분석은 이처럼 분석 단위 및 측정 수준이 위계적인 자료에 적합하다.

이 연구에서는 조직적응, 개인 및 조직 변인의 수준을 구명하기 위해 기술통계를 분석하고, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인과 조직 변인의 위계적 자료 분석을 위해 위계적 선형모형 분석의 기초모형, 중간모형, 연구모형 분석을 실시하였다([그림 III-4] 참조).



[그림 Ⅲ- 4] 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 관한 개인 차원 변인과 조직 차원 변인의 위계적 관계 구명을 위한 순차적 HLM 모형 분석

먼저 기초모형은 위계적 선형모형 분석의 최소 모형에 해당하는 무선흐과 일원변량분석모형(One-Way ANOVA with Random Effects Model)으로 종속변인인 조직적응의 전체 변량을 개인 차원과 조직 차원으로 분할하고, 집단 내 상관계수 (ICC)를 산출하여 다음 단계 분석의 바탕이 되는 기초적인 정보를 확인하였다.

다음으로 개인 및 조직 변인의 설명 변량을 산출하기 위해 집단 내 모형에 독립변인을 투입하는 중간모형으로 무선흐과 회귀계수모형(Random Coefficients Regression Model)을 설정하였다. 이 모형에서는 개인 특성에 해당하는 개인 차원 변인만을 투입하고, 조직 차원의 변량을 설명하는 변인은 투입하지 않는다. 이는 절편 및 기울기 계수가 조직에 따라 무선흐적으로 변화하는 것으로 간주하는 모형에 해당하는데, 기초모형과의 변량 추정치 비교를 통해 개인 변인의 설명 변량을 산출하였다. 또한, 조직 변인에 해당하는 경력성장기회, 조직지원인식, 조직

공정성 변인만을 투입한 후 기초 모형과의 변량 추정치 비교를 통해 조직 변인의 설명 변량을 산출하였다.

마지막으로 중간모형에 조직 차원의 독립변인을 투입하는 최종 연구모형의 절편-기울기 결과모형(Intercepts and Slopes as Outcomes Model)을 설정하여 조직 변인의 순수 설명 변량을 산출하고, 개인 및 조직 차원 변인 간의 상호작용 효과를 분석하였다. 연구가설에 따른 자료 분석방법을 제시하면 <표 III-31>과 같다.

<표 III-31 > 연구가설에 따른 자료 분석방법

연구가설	분석방법
① 조직적응, 개인 및 조직 변인의 수준	■ 기술통계
② 조직적응의 개인 및 집단 차원의 변량	■ HLM 기초모형 분석 - 무선효과 일원변량분석
③ 조직적응에 대한 개인 변인의 효과	■ HLM 중간모형 분석 - 무선효과 회귀계수모형
④ 조직적응에 대한 조직 변인의 효과	■ HLM 연구모형 분석 - 절편·결과 모형
⑤ 조직적응에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과	

가. HLM 기초모형 분석(무선효과 일원변량분석)

HLM 기초모형은 1수준 모형(집단 내 모형)과 2수준 모형(집단 간 모형)으로 구분되며, 2수준 모형을 1수준 모형에 대입하여 통합 모형을 얻을 수 있다.

1) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij} \quad r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

Y_{ij} : J번째 집단 i번째 개인의 종속변인 값

β_{0j} : j번째 집단 평균의 추정치

r_{ij} : j번째 집단 i번째 개인의 무선오차(random error)

2) 2수준 모형(집단 간 모형)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j} \quad u_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

γ_{00} : 전체 표본의 평균

u_{0j} : j번째 집단의 무선효과(random effect)

3) 통합모형

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + u_{0j} + r_{ij}$$

γ_{00} : 고정효과(fixed effect)

u_{0j}, r_{ij} : 무선효과(random effect)

나. 중간모형(무선효과 회귀계수모형)

개인 차원 변량 설명을 위한 무선효과 회귀계수모형은 1수준 모형(집단 내 모형)에만 독립변인을 투입하고, 2수준 모형(집단 간 모형)에는 투입하지 않은 다층 분석 모형이다.

1) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{재직기간}) + \beta_{3j}(\text{직무효능감}) + \beta_{4j}(\text{학습민첩성}) + \beta_{5j}(\text{경력계획}) + \beta_{6j}(\text{입사전 지식}) + \beta_{7j}(\text{직무적합성}) + \beta_{8j}(\text{직무자율성}) + r_{ij}$$
$$r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

가) 2수준 모형(집단 간 모형)

모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차($u_{1j} \sim u_{2j}$)는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다.

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + u_{0j} \quad u_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + u_{3j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + u_{4j}$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + u_{5j}$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + u_{6j}$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + u_{7j}$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + u_{8j} \quad u_{8j} \sim N(0, \gamma_{88})$$

다. 연구모형(절편-기울기 결과모형)

조직 변인의 순수효과를 구명하기 위해 개인 변인의 영향력을 통제하였다. 이를 위해 1수준 모형(집단 내 모형)에 개인 변인을 모두 투입한 후 2수준 모형(집

단 간 모형)에 조직 변인을 추가적으로 투입하였다. 이후 조직 변인 투입 전 모형과 투입 후 모형 간의 비교를 통해 조직 변인의 설명량을 분석하였다.

1) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{재직기간}) + \beta_{3j}(\text{직무효능감}) + \beta_{4j}(\text{학습민첩성}) + \beta_{5j}(\text{경력계획}) + \beta_{6j}(\text{입사전 지식}) + \beta_{7j}(\text{직무적합성}) + \beta_{8j}(\text{직무자율성}) + r_{ij}$$

$$r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

2) 2수준 모형(집단 간 모형)

모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단 간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차($u_{1j}, u_{2j}, u_{4j}, u_{5j}, u_{6j}$)는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다.

$$\beta_{0j} = \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{01}(\text{임금}) + \gamma_{02}(\text{정규직여부}) + \gamma_{03}(\text{주당근로시간}) + \gamma_{04}(\text{기업유형}) + \gamma_{05}(\text{제조업여부}) + \gamma_{06}(\text{경력성장기회}) + \gamma_{07}(\text{조직지원인식}) + \gamma_{08}(\text{조직공정성}) + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0 \quad u_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + u_{3j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + 0$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + 0$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + 0$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + u_{7j}$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + u_{8j} \quad u_{8j} \sim N(0, \gamma_{88})$$

라. 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과

마지막으로 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 분석하였다. 이를 위해 회귀계수(기울기)가 조직별로 유의미한 차이가 나타나는 개인 변인을 대상으로 조직 변인과 상호작용을 분석하였다. 1수준 모형(집단 내 모형)에 직무효능감, 직무적합성 및 인구통계학적 변인(통제변인)을 투입한 후, 2수준 모형(집단 간 모형)에 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성을 투입하였다.

1) 1수준 모형(집단 내 모형)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{재직기간}) + \beta_{3j}(\text{직무효능감}) + \beta_{4j}(\text{직무적합성}) + r_{ij}$$
$$r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

2) 2수준 모형(집단 간 모형)

모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단 간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차(u_{1j} , u_{2j})는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다.

$$\beta_{0j} = \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{01}(\text{경력성장기회}) + \gamma_{02}(\text{조직지원인식}) + \gamma_{03}(\text{조직공정성}) + u_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10}(\text{절편}) + \gamma_{11}(\text{경력성장기회}) + \gamma_{12}(\text{조직지원인식}) + \gamma_{13}(\text{조직공정성}) + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20}(\text{절편}) + \gamma_{21}(\text{경력성장기회}) + \gamma_{22}(\text{조직지원인식}) + \gamma_{23}(\text{조직공정성}) + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30}(\text{절편}) + \gamma_{31}(\text{경력성장기회}) + \gamma_{32}(\text{조직지원인식}) + \gamma_{33}(\text{조직공정성}) + u_{3j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40}(\text{절편}) + \gamma_{41}(\text{경력성장기회}) + \gamma_{42}(\text{조직지원인식}) + \gamma_{43}(\text{조직공정성}) + u_{4j}$$

IV. 연구결과 및 논의

1. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 및 관련 변인 수준

가. 조직적응의 수준

마이스터고졸 초기경력자 조직적응 수준의 기초 통계치는 <표 IV-1>과 같다. 마이스터고를 졸업한 초기경력자들의 조직적응 수준은 높은 수준(4.13)인 것으로 나타났다. 또한, 조직적응의 하위요인별로 역할명확성(4.42), 사회적통합(4.17), 직무숙달(3.78) 등의 순으로 높은 것으로 나타났다. 이는 마이스터고졸 초기경력자의 경우 조직에서 주어진 자신의 역할에 대한 명확성 수준이 가장 높고, 다음으로 조직에서의 사회적통합, 직무에 대한 숙달 순으로 적응 수준이 높다는 점을 보여준다.

<표 IV-1> 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준의 기초 통계치

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
조직적응	4.13	0.554	1.92	5.00
- 역할명확성	4.42	0.569	2.50	5.00
- 직무숙달	3.78	0.707	1.25	5.00
- 사회적통합	4.17	0.738	1.50	5.00

주) 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임

나. 개인 변인의 수준

마이스터고졸 초기경력자의 개인 변인 기초통계치는 <표 IV-2>와 같다. 개인 변인은 성별, 재직기간, 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등으로 구성된다. 성별과 재직기간은 0과 1로 입력된 더미변인으로, 평균값

은 응답자 중 1로 입력된 특성을 지닌 응답자가 차지한 비율을 의미한다.

한편, 직무효능감은 평균 4.14, 학습민첩성은 평균 4.17로 높은 수준인 것으로 나타났다. 경력계획은 평균 3.46, 입사전 지식은 평균 3.43으로 보통 이상인 것으로 나타났다. 직무적합성은 평균 3.87, 하위요인별로 직무-능력 3.79, 직무-성격 4.00으로 높은 수준인 것으로 나타났다. 또한, 직무자율성은 평균 3.57로 보통 이상이었으며, 하위요인별로 의사결정 3.71, 업무방식 3.60, 업무계획 3.40 순으로 높게 나타났다.

<표 IV-2> 마이스터고졸 초기경력자의 개인 변인 기초통계치

구분	평균	표준편차	최솟값	최댓값
인구통계학적 특성				
성별	여성	0.31	0.462	0
	남성	기준		1
재직기간	2년 이상	0.24	0.431	0
	1년 이상 ~ 2년 미만	0.52	0.501	0
	1년 미만	기준		1
직무효능감	4.14	0.677	1.88	5.00
학습민첩성	4.17	0.588	2.22	5.00
경력계획	3.46	0.814	1.33	5.00
입사전 지식	3.43	1.038	1.00	5.00
직무적합성	3.87	0.762	1.00	5.00
- 직무-능력	3.79	0.817	1.00	5.00
- 직무-성격	4.00	0.866	1.00	5.00
직무자율성	3.57	0.935	1.00	5.00
- 업무계획	3.40	1.099	1.00	5.00
- 의사결정	3.71	0.918	1.00	5.00
- 업무방식	3.60	0.984	1.00	5.00

주 1) 성별, 재직기간은 0, 1로 입력한 더미변인이며, 각 변인별 기준은 남성, 1년 미만(재직기간) 임

주 2) 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성은 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임

다. 조직 변인의 수준

마이스터고졸 초기경력자의 조직 변인 기초 통계치는 <표 IV-3>과 같다. 조직 변인은 임금, 정규직여부, 주당근로시간, 기업유형, 제조업여부, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등으로 구분된다.

한편, 경력성장기회는 평균 3.56, 조직지원인식은 평균 3.82로 보통 이상인 것으로 나타났다. 조직공정성은 평균 3.80으로 보통 이상인 것으로 나타났으며, 하위요인별로는 분배공정성 3.88, 절차공정성 3.74 순이었다.

<표 IV-3> 마이스터고졸 초기경력자의 조직 변인 기초 통계치

구분		평균	표준편차	최솟값	최댓값
임금	3500 이상	0.35	0.477	0	1
	3000~3500미만	0.30	0.460	0	1
	2500~3000미만	0.18	0.388	0	1
	2000~2500미만	0.14	0.349	0	1
	2000 미만	기준			
정규직여부	비정규직	0.11	0.311	0	1
	정규직	기준			
주당근로시간	52시간 초과	0.04	0.202	0	1
	40 ~ 52시간	0.87	0.339	0	1
	40시간 미만	기준			
기업유형	공기업	0.32	0.469	0	1
	대기업	0.40	0.492	0	1
	중소기업	기준			
제조업여부	비제조업	0.35	0.477	0	1
	제조업	기준			
경력성장기회		3.56	1.027	1.00	5.00
조직지원인식		3.82	0.739	1.75	5.00
조직공정성		3.80	0.637	1.82	5.00
- 분배공정성		3.88	0.720	2.20	5.00
- 절차공정성		3.74	0.651	1.50	5.00

주 1) 임금, 정규직여부, 주당근로시간, 기업유형, 제조업여부는 더미변인이며, 각 변인 별 기준은 2000 미만(임금), 정규직(정규직여부), 40시간 미만(주당근로시간), 중소기업(기업유형), 제조업(제조업여부) 임

주 2) 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등은 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임

라. 인구통계학적 특성 및 조직 특성에 따른 조직적응 수준

이 연구에서는 집단으로 구분되는 인구통계학적 특성 변인(성별, 재직기간) 및 조직의 일반적 특성(임금, 정규직 여부, 주당 근로시간, 기업유형, 제조업 여부)에 따른 조직적응의 수준 차이를 독립표본 t-검증 및 일원배치 분산분석(one-way ANOVA)을 활용하여 분석하였다.

1) 성별에 따른 조직적응 수준

마이스터고졸 초기경력자의 성별에 따른 조직적응 수준에 차이가 있는지 살펴보기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과는 <표 IV-4>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 남성(4.13)과 여성(4.11)이 거의 동일한 수준으로 나타났으며, 조직적응 수준은 성별에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 성별에 따른 조직적응 수준

변인	성별	빈도	평균	표준편차	t
조직적응	남성	148	4.13	0.578	0.305
	여성	65	4.11	0.500	
역할명확성	남성	148	4.39	0.580	-1.346
	여성	65	4.50	0.537	
직무숙달	남성	148	3.79	0.735	0.385
	여성	65	3.75	0.642	
사회적통합	남성	148	4.22	0.736	1.357
	여성	65	4.07	0.738	

*p<0.05, **p<0.01

주) 등분산 검정 : 조직적응 전체 F=0.887(p>0.05), 역할명확성 F=0.057(p>0.05), 직무숙달 F=1.564(p>0.05), 사회적통합 F=0.065(p>0.05)

2) 재직기간에 따른 조직적응 수준

마이스터고졸 초기경력자의 재직기간에 따른 조직적응 수준의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-5>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 재직기간 2년 이상(4.21)이 1년 미만(4.10), 1년 이상 2년 미만(4.09) 보다 약간 높은 수준이었다. 그러나 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 재직기간에 따른 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 재직기간에 따른 조직적응 수준

변인	재직기간	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe
조직적응	1년 미만	51	4.10	0.602	0.870	
	1년 이상 ~ 2년 미만	110	4.09	0.576		
	2년 이상	52	4.21	0.448		
역할명확성	1년 미만	51	4.34	0.568	0.799	
	1년 이상 ~ 2년 미만	110	4.44	0.605		
	2년 이상	52	4.48	0.485		
직무숙달	1년 미만	51	3.74	0.797	1.889	
	1년 이상 ~ 2년 미만	110	3.72	0.687		
	2년 이상	52	3.94	0.637		
사회적통합	1년 미만	51	4.23	0.723	0.428	
	1년 이상 ~ 2년 미만	110	4.13	0.790		
	2년 이상	52	4.22	0.636		

*p<0.05, **p<0.01

3) 임금에 따른 조직적응 수준

마이스터고졸 초기경력자의 임금에 따른 조직적응 수준의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-6>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 2000만원 미만(4.18), 3500만원 이상(4.17), 3000만원 이상 3500만원 미만(4.14), 2000만원 이상 2500만원 미만(4.09), 2500만원 이상 3000만원 미만(4.03) 순으로 높았다. 그러나 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 임금에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 임금에 따른 조직적응 수준

변인	임금	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe
조직적응	① 2000만원 미만	6	4.18	0.694	0.493	
	② 2000만원 ~ 2500만원 미만	30	4.09	0.591		
	③ 2500만원 ~ 3000만원 미만	39	4.03	0.581		
	④ 3000만원 ~ 3500만원 미만	64	4.14	0.505		
	⑤ 3500만원 이상	74	4.17	0.562		
역할명확성	① 2000만원 미만	6	4.50	0.474	1.390	
	② 2000만원 ~ 2500만원 미만	30	4.38	0.560		
	③ 2500만원 ~ 3000만원 미만	39	4.25	0.674		
	④ 3000만원 ~ 3500만원 미만	64	4.46	0.534		
	⑤ 3500만원 이상	74	4.50	0.540		
직무숙달	① 2000만원 미만	6	3.75	0.962	1.251	
	② 2000만원 ~ 2500만원 미만	30	3.73	0.696		
	③ 2500만원 ~ 3000만원 미만	39	3.58	0.706		
	④ 3000만원 ~ 3500만원 미만	64	3.89	0.604		
	⑤ 3500만원 이상	74	3.80	0.766		
사회적통합	① 2000만원 미만	6	4.29	0.954	0.632	
	② 2000만원 ~ 2500만원 미만	30	4.16	0.721		
	③ 2500만원 ~ 3000만원 미만	39	4.26	0.722		
	④ 3000만원 ~ 3500만원 미만	64	4.06	0.742		
	⑤ 3500만원 이상	74	4.22	0.739		

*p<0.05, **p<0.01

4) 정규직 여부에 따른 조직적응 수준

마이스터고졸 초기경력자의 정규직 여부에 따른 조직적응 수준에 차이가 있는지 살펴보기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과는 <표 IV-7>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 정규직(4.13)과 비정규직(4.11)이 거의 동일한 수준으로 나타났으며, 조직적응 수준은 정규직 여부에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 정규직 여부에 따른 조직적응 수준

변인	성별	빈도	평균	표준편차	t
조직적응	정규직	190	4.13	0.550	0.151
	비정규직	23	4.11	0.600	
역할명확성	정규직	190	4.44	0.564	1.174
	비정규직	23	4.29	0.606	
직무숙달	정규직	190	3.77	0.696	-0.266
	비정규직	23	3.82	0.806	
사회적통합	정규직	190	4.17	0.744	-0.308
	비정규직	23	4.22	0.696	

*p<0.05, **p<0.01

주) 등분산 검정 : 조직적응 전체 F=0.504(p>0.05), 역할명확성 F=0.516(p>0.05), 직무숙달 F=1.906(p>0.05), 사회적통합 F=0.101(p>0.05)

5) 주당 근로시간에 따른 조직적응 수준

마이스터고졸 초기경력자의 주당 근로시간에 따른 조직적응 수준의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-8>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 주당 근로시간 40시간 미만(4.29), 40시간

이상 52시간 이하(4.13), 52시간 초과(3.75) 순으로 높았다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 주당 근로시간에 의해 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나, 조직적응 하위요인 중 사회적통합은 주당 근로시간에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 사후검정 결과 주당 근로시간 40시간 미만인 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(4.43)은 40시간 초과인 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(3.69)보다 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-8> 주당 근로시간에 따른 조직적응 수준

변인	주당 근로시간	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
						①	②	③
조직적응	① 40시간 미만	19	4.29	0.515	3.000			
	② 40~52 시간	185	4.13	0.549				
	③ 52시간 초과	9	3.75	0.618				
역할명확성	① 40시간 미만	19	4.49	0.643	0.412			
	② 40~52 시간	185	4.43	0.569				
	③ 52시간 초과	9	4.28	0.384				
직무숙달	① 40시간 미만	19	3.96	0.636	2.949			
	② 40~52 시간	185	3.78	0.706				
	③ 52시간 초과	9	3.28	0.701				
사회적통합	① 40시간 미만	19	4.43	0.623	3.151*			*
	② 40~52 시간	185	4.17	0.729				
	③ 52시간 초과	9	3.69	0.950				

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

6) 기업유형에 따른 조직적응 수준

마이스터고졸 초기경력자의 기업유형에 따른 조직적응 수준의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치 분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-9>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 공기업(4.29), 대기업(4.13), 중소기업(3.93) 순으로 높았다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응은 기업유형에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며($p < 0.01$), 조직적응 하위요인 중 역할명확성($p < 0.05$), 사회적통합($p < 0.01$)은 기업유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

사후검정 결과 공기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응(4.29)은 중소기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응(3.94)보다 높은 것으로 나타났다. 조직적응 하위요인 중 공기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 역할명확성(4.58)은 중소기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 역할명확성(4.30) 보다 높았다. 또한, 공기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(4.40) 및 대기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(4.19)은 중소기업 소속 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(3.88)보다 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-9> 기업유형에 따른 조직적응 수준

변인	기업유형	빈도	평균	표준편차	F	Scheffe		
						①	②	③
조직적응	① 중소기업	58	3.93	0.564	6.933**			**
	② 대기업	86	4.13	0.558				
	③ 공기업	69	4.29	0.493				
역할명확성	① 중소기업	58	4.30	0.533	4.342*			*
	② 대기업	86	4.39	0.589				
	③ 공기업	69	4.58	0.545				
직무숙달	① 중소기업	58	3.61	0.689	2.517			
	② 대기업	86	3.80	0.749				
	③ 공기업	69	3.89	0.650				
사회적통합	① 중소기업	58	3.88	0.811	8.228**		*	**
	② 대기업	86	4.19	0.702				
	③ 공기업	69	4.40	0.636				

*p<0.05, **p<0.01

7) 제조업 여부에 따른 조직적응 수준

제조업 여부에 따른 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준에 차이가 있는지 살펴보기 위하여 독립표본 t-검증을 실시한 결과는 <표 IV-10>와 같다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 비제조업(4.25)이 제조업(4.06)보다 높은 것으로 나타났으며, 조직적응 수준은 제조업 여부에 따른 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(p<0.05).

또한, 조직적응 하위요인 중 역할명확성 및 사회적통합은 제조업 여부에 따라

유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 비제조업에 종사하는 마이스터고졸 초기 경력자의 역할명확성(4.55)이 제조업에 종사하는 마이스터고졸 초기경력자의 역할명확성(4.36)보다 높은 것으로 나타났으며($p < 0.05$), 비제조업에 종사하는 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(4.37)이 제조업에 종사하는 마이스터고졸 초기경력자의 사회적통합(4.07)보다 높은 것으로 나타났다($p < 0.01$).

<표 IV-10> 제조업 여부에 따른 조직적응 수준

변인	성별	빈도	평균	표준편차	t
조직적응	제조업	139	4.06	0.570	-2.517*
	비제조업	74	4.25	0.502	
역할명확성	제조업	139	4.36	0.572	-2.447*
	비제조업	74	4.55	0.543	
직무숙달	제조업	139	3.74	0.732	-0.950
	비제조업	74	3.84	0.656	
사회적통합	제조업	139	4.07	0.764	-2.873**
	비제조업	74	4.37	0.647	

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

주) 등분산 검정 : 조직적응 전체 $F = 1.089(p > 0.05)$, 역할명확성 $F = 0.880(p > 0.05)$, 직무숙달 $F = 0.201(p > 0.05)$, 사회적통합 $F = 1.064(p > 0.05)$

2. 조직적응의 개인 및 집단 차원 변량

조직적응에 대한 기초모형(무선효과 일원변량분석) 분석은 마이스터고졸 초기 경력자의 조직적응 전체 변량을 개인과 조직 차원 변량으로 분할하기 위한 것으로, 개인 및 조직 변인을 투입하지 않은 최소 모형에 해당한다. 우선, 고정효과 분석 결과 마이스터고졸 초기경력자 조직적응 수준은 평균 4.12로 나타났다. 이

는 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준이 보통을 상회하는 수준으로 높음을 의미한다.

우선, 조직적응에 대한 개인 및 조직 차원 간 차이를 반영하는 변량의 양을 검증하기 위해 무선효과를 분석한 결과, 조직 차원의 변량은 0.024, 개인 차원의 변량은 0.285로 나타났다. 이를 바탕으로 산출한 집단 내 상관계수(ICC, Intra-class correlation)는 0.0779으로 조직적응의 전체 변량 중 약 7.8%가 조직 간 차이로 설명되는 비율이며, 나머지 92.2%는 개인 간 차이로 설명되는 비율에 해당한다. 이와 같은 변량 비율로 볼 때 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 차이는 조직 차원보다는 조직 내 개인 사이에서 더 많이 일어나고 있음을 알 수 있다.

따라서 모든 기업별 조직적응 수준이 같다는 가설에 대한 χ^2 검증(52.054) 결과 영가설을 기각함으로써 마이스터고졸 초기경력자 조직적응 수준은 기업별로 차이가 있는 것으로 나타났다($p < 0.05$). 이러한 결과는 위계적 선형모형 적용의 통계적 필요성과 함께 조직적응의 차이가 개인 뿐 아니라 조직 차원의 변인을 통해 설명될 필요가 있음을 보여주는 것이다.

<표 IV-11> 조직적응에 대한 기초모형 분석 결과

고정효과	계수	표준오차	t
절편(γ_{00})	4.121	0.045	90.946**
무선효과	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.15596	0.02432	52.054*
집단 내 변량(σ^2)	0.53371	0.28353	
집단 내 상관계수(ICC)	0.0779		

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

주) 집단 내 상관계수(ICC) = 집단 간 변량(τ_{00}) / (집단 간 변량(τ_{00}) + 집단 내 변량(σ^2))

한편, 기초모형 분석 결과에서 제시된 집단 간 변량은 개인 차원 변인의 영향

력을 통제하지 않은 상태에서 분석한 결과이다. 그러나 조직 차원 변인의 효과를 보다 정확하게 분석하기 위해서는 개인 차원 변인의 영향력을 통제한 후 집단 간 변량을 분할해야 한다. 이때 조직 차원의 변량은 0.066, 개인 차원의 변량은 0.055으로 나타났으며, 이를 바탕으로 산출한 집단 내 상관계수(ICC)는 0.5460이었다. 개인 차원 변인을 모두 통제한 후 조직적응의 집단 간 변량은 54.6%, 집단 내 변량은 45.4%인 것으로 나타났다. 또한, 조직적응의 집단 간 차이($\chi^2=49.167$)는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(<표 IV-11> 참조).

<표 IV-12> 개인 차원 변인의 통제 전과 후의 조직적응의 변량 구성 비율

구분	집단 간 변량	집단 내 변량	χ^2
통제 전	0.02409 (7.8%)	0.28485 (92.2%)	52.054*
통제 후	0.06647 (54.6%)	0.05527 (45.4%)	49.167**

*p<0.05, **p<0.01

이상의 마이스터고졸 초기경력자 조직적응의 개인 및 조직 차원의 변량 분석 결과, 조직적응에 관한 기업 조직의 효과가 상당히 존재한다는 것을 확인할 수 있었다. 아울러 기업 간 차이로 설명할 수 있는 변량이 개인 간 차이로 설명할 수 있는 변량과 비교하여 크다는 것을 알 수 있다. 즉 마이스터고졸 초기경력자가 기업에서 보이는 적응의 차이는 동일한 기업 내에서보다 서로 다른 기업에서 더 많이 나타난다고 할 수 있다. 조직적응에 대한 집단 간 차이는 통계적으로 유의미하였으며, 순수하게 조직 차원 변인으로 조직적응의 차이를 설명할 수 있는 변량의 크기는 최대 54.6%인 것으로 나타났다. 따라서 마이스터고졸 초기경력자 조직적응의 차이를 나타내는 개인 및 조직 변인을 함께 고려하는 것은 유의미하다고 판단된다.

3. 개인 변인의 조직적응에 대한 순수 효과

마이스터고졸 초기경력자 조직적응에 대한 개인 변인의 효과를 분석하기에 앞서 조직적응과 개인 변인(직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성) 및 조직 변인(경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성) 사이의 상관관계를 분석한 결과(<표 IV-13> 참조), 모든 변수가 조직적응과 정적으로 유의미한 상관관계를 나타냈다($p < 0.01$). 세부적으로 개인 변인은 직무효능감($r=0.801$), 학습민첩성($r=0.700$), 직무적합성($r=0.665$), 직무자율성($r=0.527$), 경력계획($r=0.457$), 입사전 지식($r=0.438$) 순으로 조직적응과 상관이 높은 것으로 나타났으며, 조직 변인은 조직지원인식($r=0.616$), 조직공정성($r=0.519$), 경력성장기회($r=0.503$) 순으로 조직적응과 상관이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 조직적응과 개인 및 조직 변인 상관관계 분석

구분	조직 적응	직무 효능감	학습 민첩성	경력 계획	입사전 지식	직무 적합성	직무 자율성	경력 성장 기회	조직 지원 인식	조직 공정성
조직 적응	1									
직무 효능감	0.801**	1								
학습 민첩성	0.700**	0.737**	1							
경력 계획	0.457**	0.459**	0.551**	1						
입사전 지식	0.438**	0.535**	0.493**	0.379**	1					
직무 적합성	0.665**	0.682**	0.708**	0.486**	0.510**	1				
직무 자율성	0.527**	0.485**	0.501**	0.329**	0.342**	0.453**	1			
경력 성장 기회	0.503**	0.444**	0.615**	0.563**	0.470**	0.661**	0.508**	1		
조직 지원 인식	0.616**	0.571**	0.611**	0.503**	0.443**	0.623**	0.600**	0.679**	1	
조직 공정성	0.519**	0.453**	0.533**	0.441**	0.432**	0.542**	0.423**	0.623**	0.731**	1

*p<0.05, **<0.01

이와 관련하여 하나의 독립변수가 종속변수에 대한 설명력이 높더라도 다중공선성(multicollinearity)이 발생할 경우 설명력이 낮게 나타나기에 분석에 앞서 이를 확인할 필요가 있다. 일반적으로 0.9 이상의 높은 상관계수가 나타날 경우 다중공선성이 발생하게 되는데, 이를 보다 엄격하게 점검하기 위해서는 공차한계(tolerance)와 변량팽창계수(VIF; Variance Inflation Factor)를 확인할 필요가 있다. 일반적으로 공차한계가 1에 근접할수록 다중공선성이 없으며, 0.1 이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다. 또한, 변량팽창계수의 경우 10 이상이 될 경우 다중공선성이 있는 것으로 판단한다. 공차한계와 변량팽창계수를 산출한 결과 공차한계는 0.303~0.633, 변량팽창계수는 1.580~3.299로, 이 연구에서 사용하는 변인들은 상호간에 다중공선성의 문제를 야기하지 않는 것으로 나타났다(<표 IV-14> 참조).

<표 IV-14> 조직적응 관련 변인의 다중공선성 진단

변인	공차한계	변량팽창계수
직무효능감	0.340	2.943
학습민첩성	0.322	3.102
경력계획	0.599	1.668
입사전 지식	0.633	1.580
직무적합성	0.352	2.843
직무자율성	0.582	1.718
경력성장기회	0.351	2.849
조직지원인식	0.303	3.299
조직공정성	0.424	2.358

마이스터고졸 초기경력자 조직적응에 대한 개인 변인의 순수 효과를 구명하기 위해 설정한 무선효과 회귀계수모형(Random-Coefficients Regression Model)인

중간모형의 분석 결과는 <표 IV-15>와 같다. 이 연구에서는 인구통계학적 특성 변인을 통제한 상태에서 개인 수준 변인의 순수한 효과를 구명하기 위해 집단 내 모형에 인구통계학적 특성 변인만을 먼저 투입하고(1모형), 다음으로 집단 내 모형에 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등을 포함한 개인 수준의 독립변인을 모두 투입하였다(2모형).

인구통계학적 특성을 통제한 상황에서 고정효과를 분석한 결과, 직무효능감($t=5.897$, $p<0.01$), 직무적합성($t=2.267$, $p<0.05$), 직무자율성($t=3.736$, $p<0.01$) 등은 조직적응에 모두 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무에 대한 효능감이 높고, 주어진 직무에 대한 적합성과 자율성이 높다고 인식하는 재직자일수록 조직적응의 수준이 높아짐을 의미하는 것이다.

특히 조직적응에 대한 개인 변인의 효과를 구체적으로 살펴보면, 직무효능감의 회귀계수는 0.408로 직무효능감이 1 표준편차 증가할 때 조직적응 수준은 0.408 표준편차만큼 증가하는 것으로 나타났다. 직무적합성의 회귀계수는 0.138로 직무적합성이 1 표준편차 증가할 때 조직적응 수준은 0.138 표준편차만큼 증가하는 것으로 나타났다. 또한, 직무자율성의 회귀계수는 0.113으로 직무자율성이 1 표준편차 증가할 때 조직적응 수준은 0.113 표준편차만큼 증가하는 것으로 나타났다. 특히 조직적응에 유의미한 영향을 미치는 직무효능감, 직무적합성, 직무자율성의 회귀계수를 비교해보면, 직무효능감, 직무적합성, 직무자율성 순으로 조직적응에 많은 영향을 끼치는 것을 알 수 있다.

무선효과 분석 결과, 집단 간 변량은 0.066로 무선효과 모수인 τ_{00} 의 추정치가 유의미하게 나타나($\chi^2=49.167$, $p<0.01$) 개인 변인에 따른 조직적응의 효과는 조직별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 개인 변인에 따른 조직적응의 효과는 마이스터고졸 초기경력자가 속한 기업별로 차이가 있음을 보여주는 것이다. 또한, 개인 변인별 무선효과를 살펴보면, 직무효능감($\chi^2=14.124$, $p<0.05$), 직무적합성($\chi^2=22.364$, $p<0.05$) 등 변인에 대하여 조직적응 수준은 기업별로 차이가 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 조직적응에 대한 개인 변인의 효과

고정효과	1모형			2모형		
	계수	표준오차	t	계수	표준오차	t
절편(Y_{00})	4.12	0.045	90.946**	4.12	0.047	88.367**
성별						
여성	-0.049	0.110	-0.447	0.106	0.058	1.844
남성(기준)						
재직 기간						
2년 이상	0.221	0.163	1.357	0.048	0.082	0.582
1년~2년 미만	0.095	0.142	0.665	0.072	0.072	0.999
1년 미만(기준)						
직무효능감				0.408	0.069	5.897**
학습민첩성				0.083	0.081	1.020
경력계획				0.056	0.041	1.353
입사전 지식				-0.037	0.029	-1.274
직무적합성				0.138	0.061	2.267*
직무자율성				0.113	0.030	3.736**
무선효과	1모형			2모형		
	표준편차	변량	χ^2	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.15522	0.02409	52.054*	0.25783	0.06647	49.167**
직무효능감				0.24831	0.06166	14.124*
학습민첩성				0.30336	0.09203	13.372
경력계획				0.15986	0.02556	11.873
입사전 지식				0.08696	0.00756	4.411
직무적합성				0.22869	0.05230	22.364*
직무자율성				0.03764	0.00142	10.524
집단 내 변량(σ^2)	0.53371	0.28485		0.23509	0.05527	

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

한편, 인구통계학적 특성 변인만을 투입한 모형(1모형)과 개인 변인을 동시에 투입한 모형(2모형) 간의 집단 내 변량 추정치 변화량 비교를 통해 개인 변인의 설명량을 분석한 결과는 <표 IV-16>와 같다. 조직적응의 집단 내 변량은 개인 변인 투입 전 0.285에서 투입 후 0.055으로 감소하였으며, 조직적응에 대한 개인 변인의 설명량은 80.6%로 나타났다.

<표 IV-16> 조직적응에 대한 개인 변인의 순수 설명량(R²)

구분	조직적응
개인 변인 투입 전 집단 내 변량(1모형)	0.28485
개인 변인 투입 후 집단 내 변량(2모형)	0.09592
개인 변인의 설명량	80.6%

주) 설명량(R²)=(투입 전 변량-투입 후 변량)/투입 전 변량 x 100

4. 조직 변인의 조직적응에 대한 순수 효과

조직 변인의 순수 효과를 구명하기 위해 절편-기울기 결과모형(Intercepts and Slope-as-Outcomes Model)을 통해 집단 내 모형에 개인 변인을 투입한 후 집단 간 모형에 조직 변인을 투입하였다.

또한, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등 조직 변인의 순수한 효과를 구명하기 위해 집단 간 모형에 조직의 일반적 특성 변인만을 먼저 투입하고(1모형), 다음으로 집단 간 모형에 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성을 포함한 모든 조직 변인을 투입하였다(2모형). 분석 결과 조직적응에 대한 조직 변인의 순수 효과는 <표 IV-17>과 같다.

조직의 일반적 특성 변인을 통제된 상황에서 고정효과를 분석한 결과, 조직지원인식, 조직공정성 등의 조직 변인은 조직적응에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면, 경력성장기회(t=2.270, p<0.05)는 조직적응에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인 변인을 포함한 다른 모든 조건이 동일할 경우, 기업에서의 경력성장기회 제공에 따라 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준이 달라질 수 있음을 의미한다. 조직적응에 대한 조직 변인의 효과를 구체적으로 살펴보면, 경력성장기회의 회귀계수는 0.243로, 경력성장기회가 1 표준편차 증가할 때 조직적응 수준은 0.243 표준편차만큼 증가하는 것으로 나타났다.

무선효과 분석 결과, 집단 간 변량은 0.025로 무선효과 모수인 τ_{00} 의 추정치가 유의미하게 나타났는데($\chi^2=60.271$, $p<0.01$), 이는 개인 및 조직 변인의 투입 이후에도 조직적응은 조직에 따라 수준이 다르다는 것을 의미한다. 다만, 개인 변인만 투입했을 때 무선효과를 나타냈던 직무효능감, 직무적합성 변인의 경우, 조직 변인을 함께 투입한 이후에는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 개인 변인 통제 후 조직적응에 대한 조직 변인의 효과

고정효과	1모형			2모형		
	계수	표준오차	t	계수	표준오차	t
조직 변인						
절편(Y_{00})	4.12	0.040	103.139**	4.11	0.033	123.221**
임금						
3500이상	1.064	0.570	1.866	0.727	0.500	1.452
3000~3500미만	0.973	0.569	1.710	1.002	0.494	2.028
2500~3000미만	0.451	0.615	0.733	0.248	0.532	0.465
2000~2500미만	0.978	0.572	1.711	0.787	0.494	1.593
2000미만(기준)						
정규직여부						
비정규직	0.172	0.197	0.873	0.175	0.180	0.970
정규직(기준)						
주당근로시간						
52초과	0.203	0.500	0.407	0.484	0.447	1.084
40~52시간	-0.021	0.352	-0.060	-0.064	0.308	-0.208
40미만(기준)						
기업유형						
공기업	0.503	0.289	1.743	0.152	0.263	0.576
대기업	0.019	0.156	0.123	0.089	0.134	0.661
중소기업(기준)						
제조업여부						
비제조업	-0.184	0.298	-0.619	-0.019	0.260	-0.073
제조업(기준)						
경력성장기회				0.243	0.107	2.270*
조직지원인식				0.102	0.151	0.677
조직공정성				-0.058	0.177	-0.330
개인 변인(통제)						
성별						
여성	0.073	0.065	1.126	0.072	0.065	1.107
남성(기준)						
재직기간						
2년 이상	0.064	0.093	0.696	0.063	0.092	0.685
1년~2년 미만	0.037	0.081	0.460	0.039	0.081	0.479
1년 미만(기준)						
직무효능감	0.423	0.071	6.013**	0.430	0.072	5.957**
학습민첩성	0.092	0.069	1.340	0.097	0.069	1.409
경력계획	0.062	0.035	1.783	0.061	0.035	1.734
입사전 지식	-0.039	0.028	-1.407	-0.042	0.028	-1.512
직무적합성	0.127	0.055	2.313*	0.125	0.056	2.248*
직무자율성	0.107	0.032	3.305**	0.107	0.032	3.288**
무선효과						
	표준편차	변량	χ^2	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.20371	0.04150	94.828**	0.15801	0.02497	60.271**
직무효능감	0.23173	0.05370	41.289	0.24098	0.05807	41.449
직무적합성	0.12689	0.01610	32.134	0.12819	0.01643	32.261
집단 내 변량(σ^2)	0.28789	0.08288		0.28647	0.08207	

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

한편, 조직의 일반적 특성 변인만을 투입한 모형(1모형)과 조직 변인을 동시에 투입한 모형(2모형) 간의 집단 간 변량 추정치 변화량 비교를 통해 조직 변인의 설명량을 분석한 결과는 <표 IV-18>과 같다. 조직적응의 집단 간 변량은 조직 변인 투입 전 0.042에서 투입 후 0.025로 감소하였으며, 조직적응에 대한 조직 변인의 설명량은 39.8%로 나타났다.

<표 IV-18> 조직적응의 집단 간 차이에 관한 조직 변인의 순수 설명량(R²)

구분	조직적응
조직 변인 투입 전 집단 간 변량(1모형)	0.04150
조직 변인 투입 후 집단 간 변량(2모형)	0.02497
조직 변인의 설명량	39.8%

주) 설명량(R²)=(투입 전 변량-투입 후 변량)/투입 전 변량 x 100

5. 개인 및 조직 변인의 조직적응에 대한 상호작용 효과

조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 효과를 검증하는 마지막 단계에서 조직 변인의 조절 효과로 인한 영향력을 분석하기 위해 조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 분석한 결과는 <표 IV-19>와 같다. 상호작용 효과 분석을 위해서는 조직적응에 대한 기울기가 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타난 개인 변인만을 대상으로 할 필요가 있다. 따라서 조직적응에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 직무효능감, 직무적합성 등의 개인 변인과 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등의 조직 변인을 투입하였다.

직무적합성과 조직 변인의 상호작용 효과 분석에서 경력성장기회(t=2.109, p<0.05)는 조직적응에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무적합성과 경력성장기회의 상호작용에 대한 회귀계수는 0.211로 경력성장기회가 1 표준편차 증가할 때 직무적합성은 0.211 표준편차만큼 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결

과는 경력성장기회가 많이 부여되는 조직에서는 직무적합성이 조직적응에 미치는 효과가 증가한다는 것을 의미한다.

<표 IV-19> 조직적응에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과

고정효과	1모형			2모형		
	계수	표준오차	t	계수	표준오차	t
절편(Y_{00})	4.12	0.033	125.717**	4.12	0.034	121.293**
성별						
여성	-0.110	0.096	-1.142	0.029	0.090	0.324
남성(기준)						
재직 기간						
2년 이상	0.317	0.216	1.470	0.165	0.098	1.690
1년~2년 미만	0.116	0.238	0.488	0.087	0.092	0.948
1년 미만(기준)						
직무효능감						
절편(Y_{00})				0.474	0.062	7.643**
*경력성장기회				-0.187	0.158	-1.184
*조직지원인식				-0.179	0.266	-0.671
*조직공정성				0.131	0.325	0.403
직무적합성						
절편(Y_{00})				0.222	0.050	4.419**
경력성장기회				0.211	0.100	2.109
*조직지원인식				0.034	0.202	0.168
*조직공정성				-0.130	0.214	-0.606
무선효과	1모형			2모형		
	표준편차	변량	χ^2	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.01377	0.00019	29.941	0.17276	0.02984	91.326**
집단 내 변량(σ^2)	0.52221	0.27270		0.29918	0.08951	

*p<0.05, **p<0.01

6. 연구결과에 대한 논의

가. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 및 관련 변인 수준

마이스터고졸 초기경력자가 조직에서 주어진 역할을 명확하게 이해하고, 자신의 직무를 능숙하게 수행하며, 함께 일하는 동료와 원만하게 지내는 정도는 4.13으로 높은 수준인 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 마이스터고 졸업생들이 직무에 대한 만족도가 높고 대체로 노동시장에 잘 정착한다는 선행연구(김성남 외, 2019; 김종우 외, 2015) 결과를 지지한다.

한편, 고졸 초기경력자의 고용상태가 전문대졸이나 대졸 초기경력자에 비해 불안정하거나(최동선 외, 2013), 마이스터고 졸업생이 산업현장 적응에 어려움을 겪으며 심리적 부담과 불안을 느낀다(이명훈, 2014; 임현미, 2017)는 연구들도 있었으나, 실제 마이스터고졸 초기경력자의 경우 대기업 및 공기업 비중과 임금 수준, 그리고 조직적응 수준을 종합적으로 고려해 볼 때 산업현장에서의 적응에 큰 어려움을 겪지 않고 있다는 것을 알 수 있었다.

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 4.13로 높은 수준이나, 하위요인 중 직무숙달은 3.78로 상대적으로 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 마이스터고가 개교 당시부터 산업수요를 반영한 교육과정을 편성하고 산업체 및 지자체와 협력을 통해 학생들의 취업을 지원하고 있으나, 전공 분야의 직무 교육을 더욱 강화하는 방향으로 교육과정을 편성하고 학생들의 전공에 대한 자신감을 높이는 교육활동이 필요함을 시사한다.

나. 마이스터고졸 초기경력자의 일반적 특성에 따른 조직적응의 차이

마이스터고졸 초기경력자의 인구통계학적 특성(성별, 재직기간) 및 조직의 일반적 특성(임금, 정규직여부, 주당근로시간, 기업유형, 제조업여부)에 따른 조직적응의 차이를 분석한 결과, 기업유형, 제조업여부에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 또한, 주당근로시간은 조직적응의 하위요인 중 사회적통합과 유

의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 공기업에 재직하는 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응(4.32)은 중소기업에 재직하는 이들의 조직적응(3.94) 보다 높은 것으로 나타났다($p<0.01$). 이는 기업의 규모 수준이 높을수록 마이스터고 졸업생의 만족도가 높아진다는 김종우 외(2014)의 연구결과를 지지한다.

둘째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 비제조업(4.29)이 제조업(4.08)보다 높은 것으로 나타났다($p<0.01$). 이는 사무직 비중이 높은 비제조업과 비교하여 시설과 장비를 많이 다루는 제조업에서 마이스터고졸 초기경력자들이 조직에 적응하기 어려울 수 있다고 해석할 수 있다.

한편, 성별, 재직기간과 같은 인구통계학적 특성과 임금, 정규직여부, 주당근로시간과 같은 조직의 일반적 특성에 대해서는 조직적응에 대해 통계적으로 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 성별, 재직기간, 임금, 정규직여부 등과 같은 특성의 차이가 있음에도 불구하고 유사한 직무를 수행하는 초기경력자들에게는 조직적응의 차이가 거의 없다고 해석할 수 있다.

다. 조직적응의 개인 및 집단 차원 변량

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 및 조직의 변량을 분석한 결과, 조직 간 차이로 설명되는 변량은 7.8%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 92.2%인 것으로 나타났다. 이는 조직적응 수준의 차이가 소속기업 차원에서보다 동일한 기업에 속한 초기경력자 사이에 더욱 많이 발생한다는 것을 의미한다.

또한, 개인 변인을 통제한 후에는 조직 간 차이로 설명되는 변량이 46.8% 증가하여 54.6%로 나타났으며, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 45.4%로 나타났다. 아울러, 조직적응의 집단 간 차이는 통계적으로 유의미한 것으로($\chi^2=49.167$, $p<0.01$) 나타났다. 이러한 결과는 조직적응에 대한 조직 차원의 효과가 존재한다는 것을 나타내며, 조직 간 차이로 설명할 수 있는 변량이 상당히 크게 존재함을 시사한다.

일반적으로 위계적 선형모형을 적용한 대부분의 연구에서는 집단 간 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 산출되는 경향이 있으며, 조직 차원의 설명변량은 개인 차원의 설명변량보다 상당히 적은 경우가 대부분이다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직 차원 설명변량이 개인 차원 보다 높다는 점을 고려해 볼 때, 마이스터고 졸업생이 재직하는 기업의 특성을 고려한 보다 심층적인 논의가 이루어질 필요가 있다. 즉, 마이스터고를 비롯한 중등 직업교육 이수자들이 노동시장에 잘 정착하기 위해서는 개인의 의지와 역량을 높이는 것도 중요하지만 근무환경 특성을 비롯하여 심리적 지원, 보상체계 등 기업 차원의 지원책도 함께 고려할 필요가 있다는 시사점을 얻을 수 있었다.

라. 조직적응에 대한 개인 변인의 효과

이 연구에서 조직적응에 대한 개인 변인의 효과를 분석한 결과, 집단 내 변량의 80.6%를 설명하였다. 이러한 연구결과는 조직적응과 관련된 개인 차원 변인 구명에 있어서 인구통계학적 변인과 사회심리적 변인을 함께 고려하고 있는 선행연구(김현석, 정범구, 2006; 양정승, 김유미, 2014; 이정옥, 김진모, 2012; 최동선의 2013; Bass, 1985; Bedford, 2011; Carmeli & Schaubroeck, 2007; DeSimone & Harris, 1998; Steffy & Jones, 1988)의 결과를 지지하는 것이다. 또한, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 효과가 있을 것으로 예상한 개인 변인이 전체 효과 중 일부분을 차지하는 것을 나타내며, 이는 이 연구에서 설정한 변인 이외의 추가적인 개인 변인을 탐색해 볼 필요가 있다는 점을 의미한다.

조직적응에 대한 개인 변인의 설명량을 비교해볼 때 직무효능감, 직무적합성, 직무자율성 등 초기경력자의 사회심리적 변인이 조직적응을 설명하는 핵심적인 변인임을 확인할 수 있었다. 이러한 연구결과로부터 다음과 같은 논의가 가능하다.

첫째, 직무효능감이 조직적응 효과변인에 유의미한 영향력을 미친다는 선행연구(이정옥, 김진모, 2012; 차동옥, 김정식, 2011; Bass, 1985; Blustein, 1989;

Eden & Aviram, 1993; Carmeli & Schaubroeck, 2007)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 마이스터고졸 초기경력자가 자신이 맡은 직무역할을 성공적으로 수행하거나 성과를 창출할 수 있을 것이라는 신념이 강할수록 조직에서의 적응 수준이 높게 나타날 수 있다. 마이스터고는 재학생의 취업 지원을 위해 취업 박람회, 멘토링, 취업 캠프 등의 프로그램을 운영하고 있는데(유한구, 이은혜, 2017), 직무 관련 효능감을 높일 수 있는 다양한 경험이 조직적응 수준을 높일 수 있었다고 유추해 볼 수 있다.

둘째, 직무적합성이 조직적응 효과변인에 유의미한 영향력을 미친다는 선행연구(김태성, 2014; 이종호, 2016; Cable & DeRue, 2002; Judge & Bretz, 1992; Kristof, 1996; Lauver & Kristof-Brown, 2001)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 새로운 환경에 진입한 초기경력자에게 자신의 능력과 적성에 적합한 직무가 주어질수록 조직에 잘 적응할 수 있음을 의미한다. 특히, 마이스터고는 재학생의 직업적 체험과 현장적응력을 높이기 위한 방안으로 산업체 파견형 현장실습 제도를 적극적으로 활용하고 있는데, 채용 전에 이루어지는 직무교육이 조직적응 수준을 높이는 데 기여했다고 유추해 볼 수 있다.

셋째, 직무자율성이 조직적응 효과변인에 유의미한 영향력을 미친다는 선행연구(박은규, 2015; 추한나, 2018; Breugh, 1985; Dwyer et al., 1992; Klein, 1991; Spector, 1986)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 마이스터고졸 초기경력자가 자신의 직무와 관련된 자율성과 의사결정 권한이 높고 업무수행에 따른 독자성, 창의성, 자유성이 높다고 인식할수록 조직에서의 적응 수준이 높게 나타날 수 있다.

한편, 조직적응에 대해 유의미한 영향을 미칠 것을 예상한 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식 등의 개인 변인은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 통해 다음과 같은 논의가 가능하다.

첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 학습민첩성은 조직적응에 유의미한 영향을 미치지 않는다는 것으로 나타났다. 이는 학습민첩성이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 선행연구(김택진, 이희수, 2016; 장지선, 탁진국, 2013; 최진숙 외,

2020; Bedford, 2011; Bell & Kozlowski, 2002)에 반하는 것으로, 학습민첩성은 조직적응에 영향을 미치는 유의미한 변인이 아님을 보여준다. 숙련을 요하는 제조업과 같은 분야에서는 취업 후 약 2~3년 정도는 허드렛일 등을 하면서 기술을 배우게 되는데(전승환, 정동열, 2013), 제조업 비중이 높은 마이스터고졸 초기경력자의 경우에도 학습민첩성을 발휘할 기회가 제한적이거나 학습민첩성이 높거나 낮더라도 직접적으로 조직적응에 영향을 주지는 못한다고 유추할 수 있다.

둘째, 마이스터고졸 초기경력자의 경력계획은 조직적응에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 경력계획이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 선행연구(김동윤, 진성미, 2018; 이기은, 2008; 조영복, 하태영, 2010; Aryee & Debrah, 1992; Steffy & Jones, 1988)에 반하는 것으로, 경력계획이 조직적응에 영향을 미치는 유의미한 변인이 아님을 보여준다. 이러한 결과는 경력계획이 비교적 뚜렷하더라도 기업에서의 역할명확성, 직무숙달, 대인관계 등이 반드시 높은 것은 아님을 시사한다. 마이스터고졸 초기경력자의 경우 직업상의 단기적 목표를 비롯하여 직업생애 최종목표에 구애받지 않고 자신의 조직에서 비교적 잘 적응하고 있다고 해석할 수도 있다.

셋째, 마이스터고졸 초기경력자의 입사전 지식은 조직적응에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 입사전 지식이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 선행연구(김현석, 정범구, 2006; 박경열, 2007; 박소연, 2012; Bauer & Green, 1994; Saks & Ashforth, 2000; Vandenberg & Scarpello, 1990)에 반하는 것으로, 입사전 지식이 조직적응에 영향을 미치는 유의미한 변인이 아님을 보여준다. 마이스터고는 산업체 체험, 채용 설명회 등을 통해 입사 전에 기업에 대한 사전 지식을 높이고자 하고 있으나, 이러한 교육활동이 조직적응에 직접적인 영향을 미치지 않을 수 있음을 유추해볼 수 있다.

마. 조직적응에 대한 조직 변인의 효과

이 연구에서 조직적응에 대한 조직 변인의 순수 설명량은 39.8%인 것으로 나

타났다. 이러한 연구결과는 조직적응과 관련한 개인 차원의 변인 이외에도 조직 차원의 변인 역시 주요한 변인으로 고려하고 있는 선행연구(성갑영, 2014; 이명훈, 2014; Chay & Aryee, 1999; McFarlin & Sweeney, 1992; Wayne et al., 1997)의 결과를 지지하는 것이다.

또한, 경력성장기회가 조직적응 효과 변인에 유의미한 영향력을 미친다는 선행 연구(이준혁, 전정호, 2016; Chay & Aryee, 1999; Nouri & Parker, 2013; Ok & Vandenberghe, 2016; Weng et al., 2010)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 즉, 개인 차원 변인을 포함하여 다른 조건이 동일할 경우 현재 담당하고 있는 업무에 대한 유용성을 높게 인식할수록 조직적응 수준이 높아짐을 의미한다. 마이스터고졸 초기경력자는 조직 내에서 경력성공에 유용한 승진이나 물질적 보상 등을 얻기 위한 기대감이 적극적인 조직적응 활동으로 이어졌다고 해석할 수 있다. 한편, 낮은 성장 가능성, 적성 불일치, 낮은 임금 등의 다양한 이유로 이직을 경험한 마이스터고 졸업생들이 있는 것으로 보아(김종우 외, 2015), 노동시장에서 지속적인 고용이 가능하도록 자신을 더욱 가치 있게 하는 과정을 통해 조직적응을 높인다고 볼 수도 있다.

한편, 조직적응에 대해 유의미한 영향을 미칠 것을 예상한 경력성장기회, 조직공정성 등의 조직 변인은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 다음의 논의가 가능하다.

첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직지원인식은 조직적응에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 조직지원인식이 조직적응 효과 변인에 유의미한 영향력을 미친다는 선행연구(김진, 조은아, 2013; 이종찬, 2010; Eisenberger et al., 1990; Wayne et al., 1997)에 반하는 것으로, 조직지원인식이 조직적응에 영향을 미치는 유의미한 변인이 아님을 보여준다. 재직기간 3년 이하의 마이스터고졸 초기경력자에게는 조직에서 자신을 가치 있고 소중하게 여기거나 자신의 복지에 관심을 가지는 것이 조직적응에 직접적인 영향을 미치지 않는 시기라고 볼 수 있다.

둘째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직공정성은 조직적응에 유의미한 영향을

미치지 않는다는 것으로 나타났다. 이는 조직공정성이 조직적응 효과 변인에 영향을 준다는 선행연구(이상준, 2016; 진철웅, 양길승, 2016; Alexander & Ruderman, 1987, Lind & Tyler, 1988; McFarlin & Sweeney, 1992)에 반하는 것으로, 조직공정성이 조직적응에 영향을 미치는 유의미한 변인이 아님을 보여준다. 재직기간 3년 이하의 마이스터고졸 초기경력자의 경우 아직 자신의 업무 적정량, 공정한 보상 및 처우 시스템 등이 조직적응에 직접적인 영향을 미치지 않을 수 있다. 또한, 조직에서의 보상, 처우 등과 상관없이 조직에 잘 적응하고 있다는 해석도 가능하다.

바. 조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과

조직적응에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 분석한 결과, 직무적합성은 경력성장기회($t=2.109, p<0.05$)와 상호작용 효과를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 경력성장기회가 많이 부여되는 조직에서는 직무적합성이 조직적응에 미치는 효과가 증가한다는 것을 의미한다. 즉, 조직에서의 경력성장기회 부여가 직무자율성과 연계하여 구성원의 조직적응에 영향을 줄 수 있다. 마이스터고졸 초기경력자가 자신의 직무와 적합하다고 인식하더라도 경력성공에 유용한 보상이 주어지지 않는다고 여기면 조직적응에 영향력이 감소한다고 볼 수 있다. 이와 반대로 조직 내에서의 경력성장기회가 높다고 인식하면 조직적응에 대한 직무적합성의 영향력은 더욱 커질 것이다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

연구의 목적은 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응과 개인 및 조직 변인들의 위계적 관계를 구명하는 것이다. 구체적인 연구 목표는 다음과 같이 다섯 가지이다. 첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준과 그와 관련된 개인 및 조직 차원 변인들의 수준을 구명한다. 둘째, 조직적응에 대한 개인 및 집단 차원 변량을 구명한다. 셋째, 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성 등의 개인 변인들이 조직적응에 미치는 효과를 구명한다. 넷째, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성 등의 조직 변인들이 조직적응에 미치는 효과를 구명한다. 다섯째, 조직적응에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

모집단은 마이스터고를 졸업하고 취업한 재직기간 3년 이내의 초기경력자이다. 마이스터고 졸업생이 5인 이상 취업한 40개 기업을 유의표집 하였으며, 기업별로 10명씩 총 400명을 대상으로 표집을 실시하였다. 다만, 2021년 2월 졸업생들은 취업 기간이 2개월 정도라서 제외되었다.

조사도구는 조직적응, 개인 변인(직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성), 조직 변인(경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성) 등으로 구성된 질문지를 활용하였다. 조직적응, 직무효능감, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식, 직무적합성, 직무자율성, 경력성장기회, 조직지원인식, 조직공정성에 대한 측정도구는 선행연구에서 활용한 도구를 이 연구의 목적과 대상에 맞도록 번안하거나 기존 도구의 문항을 추출하여 수정·보완하였으며, 예비조사를 통해 신뢰도 및 타당도를 검증하였다. 본조사에 활용된 측정도구의 신뢰도 계수는 조직적응 0.896, 직무효능감 0.949, 학습민첩성 0.892, 경력계획 0.855, 입사전 지식 0.925, 직무적합성 0.903, 직무자율성 0.955, 경력성장기회 0.957, 조직지원인식 0.900, 조직공정성 0.901이었다.

자료수집은 2021년 5월 14일부터 5월 28일까지 온라인 조사를 통해 이루어졌으며, 총 400부의 질문지 중 237부가 회수되어 회수율은 59.3%이었다. 회수된 237부 중 불성실한 응답과 기업별 5인 미만으로 회수된 5개 기업의 응답을 제외하고, 총 35개 기업 213명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 26.0 프로그램을 이용한 기술통계 분석과 HLM 8.1 for Windows 프로그램을 이용한 위계적 선형모형 분석을 실시하였다.

연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직에서의 적응 수준은 평균 4.13로 대체로 높은 수준이었다. 또한, 역할명확성 4.42, 사회적통합 4.17, 직무숙달 3.78 순으로 높았다.

둘째, 조직적응의 전체 변량 중 집단 간 차이로 설명되는 변량은 7.8%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 92.2%이었다. 또한, 개인 변인을 통제한 후 집단 간 차이로 설명되는 변량은 54.6%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 45.4%이었다.

셋째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 개인 변인의 순수 설명량은 80.6%이었다. 개인 변인 중 직무효능감($\beta=0.408$, $p<0.01$), 직무적합성($\beta=0.138$, $p<0.05$), 직무자율성($\beta=0.113$, $p<0.01$) 등은 조직적응에 모두 정적인 영향을 미쳤으며, 학습민첩성, 경력계획, 입사전 지식 등은 조직적응에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다.

넷째, 개인 차원 변인을 모두 통제한 후 조직적응에 대한 조직 변인의 순수 설명량은 39.8%이었다. 조직 변인 중 경력성장기회($\beta=0.243$, $p<0.05$)는 조직적응에 정적인 영향을 미쳤으며, 조직지원인식, 조직공정성 등은 조직적응에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았다.

다섯째, 개인 변인 중 직무적합성은 조직 변인 중 경력성장기회($\beta=0.211$, $p<0.05$)와 상호작용을 통해 조직적응에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면, 이외의 개인 변인과 조직 변인 간에는 통계적으로 유의미한 상호작용 효과가 없는 것으로 나타났다.

2. 결론

첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준은 높은 편이다. 이들은 조직에서 주어진 역할을 명확히 인식하고, 자신이 맡은 직무에 대해 잘 수행하며, 주변 동료와 원만한 관계를 유지하는 등 조직에 잘 적응하고 있다. 이는 마이스터고 졸업생의 취업 후 조직적응은 원활하게 이루어지고 있음을 의미한다.

둘째, 마이스터고졸 초기경력자 조직적응 수준의 차이는 동일 기업에 속한 개인들 보다는 재직하는 기업들 사이에서 더 많이 발생한다. 이는 동일한 마이스터고 졸업생이라도 어느 기업에 취업하느냐에 따라 적응 수준이 달라질 수 있음을 의미한다. 따라서 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준을 높이기 위해서는 고교 재학 시에 산업체 현장실습 등을 통해 취업할 기업을 미리 탐색하는 경험을 제공하는 것이 필요하다.

셋째, 마이스터고졸 초기경력자의 개인 변인은 직무효능감, 직무적합성, 직무자율성 순으로 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 즉, 주어진 직무에 대해 유능하게 수행할 수 있다고 믿고, 자신의 능력과 적성과 일치하는 직무를 수행하며, 조직에서의 자율성 부여가 크다고 인식할수록 조직에 잘 적응하고 있음을 의미한다. 이를 통해 마이스터고졸 초기경력자에게 자신의 자신의 능력과 적성에 맞는 업무를 수행하도록 하고, 업무에 대한 자신감을 갖고 적극적으로 자율적으로 수행하도록 지원하는 것이 필요하며, 기업에서는 초기경력자의 적응을 위해 이러한 분위기를 조성하는 것이 중요함을 알 수 있다.

넷째, 마이스터고졸 초기경력자의 조직 변인 중 경력성장기회는 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 즉, 기업에서의 경험을 통해 경력성공에 유용한 결과물을 얻을 수 있다는 기대감이 높을수록 조직에 적응하는 수준이 높아짐을 의미한다. 따라서 노동시장에 처음 진입한 근로자의 조직적응을 돕기 위해서는 자신의 경력에 도움이 되는 업무를 선택할 수 있도록 기회를 주는 것이 필요하다.

다섯째, 마이스터고졸 초기경력자의 개인 변인인 직무적합성은 조직 변인인 경력성장기회와 상호작용을 통해 조직적응에 정적인 영향을 미친다. 이러한 결과는

마이스터고졸 초기경력자의 사회심리적 요인이 조직적응에 미치는 효과는 기업의 긍정적 지원에 따라 달라진다는 점을 의미한다. 따라서 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응을 극대화하기 위해서는 개인 변인의 수준을 높이는 것에 더하여 경력성장기회와 같은 조직 변인의 수준을 높이는 방안이 필요하다.

3. 제언

첫째, 마이스터고졸 초기경력자의 직무능력을 높이기 위해 마이스터고 교육과정을 더욱 직무 중심으로 개편할 필요가 있다. 마이스터고가 산업수요를 반영한 교육과정을 편성하고 산업체 및 지자체와 협력을 통해 학생들의 취업을 지원하고 있으며, 이러한 결과는 마이스터고 졸업생의 원활한 노동시장 이행으로 연계된다고 볼 수 있다. 그러나 조직적응 하위요인 중에서 직무숙달이 다른 요인들에 비해 상대적으로 가장 낮게 나타난 점, 독립변인 중 조직적응에 유의미한 영향력이 있는 것으로 확인된 변인들이 주로 직무 관련 변인이라는 점 등을 고려해 볼 때, 마이스터고 학생들의 전공에 대한 자신감을 높이는 교육 활동이 더욱 활발하게 운영될 필요가 있다.

둘째, 마이스터고에서는 인턴십, 현장실습 등을 통해 기업을 사전에 경험하는 기회를 학생들에게 제공할 필요가 있다. 마이스터고졸 초기경력자의 조직적응 수준이 기업에 따라 차이가 있음을 확인하였으며, 이는 동일한 학생이라도 어느 기업으로 취업하느냐에 따라 노동시장 이행 결과는 달라질 수 있음을 의미한다. 따라서 여러 기업에서 직무교육을 수행함으로써 자신에게 잘 맞는 기업을 찾고, 해당 기업에 잘 적응해 가도록 돕는 것이 중요하다.

셋째, 마이스터고에서 산학협력 기업을 선정할 때, 졸업생의 기업평가를 확인할 필요가 있다. 마이스터고 졸업생의 조직적응에는 조직 변인이 중요한 설명력을 주는 것으로 확인되었으므로, 마이스터고에서는 재학생의 교육과 함께 기업 선정에도 노력을 기울여야 할 것이다. 따라서 마이스터고에서는 졸업생을 대상으로 한 면담, 설문조사, 만족도 등을 통해 산학협력 기업을 평가하고 관리해 나갈

필요가 있다.

넷째, 직무 관련 개인 변인을 조직 변인으로 투입하는 것을 고려해 볼 수 있다. 예컨대 이 연구에서는 직무자율성을 개인 변인으로 투입하였으나, 직무에 대한 자율성 부여는 개인이 인식하는 것보다 조직에서 부여하는 것이 더 크게 작용할 수 있다는 가정도 성립할 수 있다. 또한, 조직적응과 개인 및 조직 변인 간의 위계적 관계를 수행함에 있어서 직무특성 가운데 직무효능감은 개인 변인으로, 직무 자율성은 조직 변인으로 재분류하여 분석한다면 직무 특성 간의 위계적 관계를 더욱 정밀하게 확인할 수도 있을 것이다.

다섯째, 입직 이후 초기경력자의 조직적응에 직접적인 영향을 주는 직무 관련 변인을 추가로 선정하여 후속 연구가 수행될 필요가 있다. 연구 결과로 직무효능감, 직무적합성, 직무자율성 등 직무 관련 변인이 상대적으로 높은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 따라서 직무와 관련된 다른 변인도 함께 투입하여 이들 간의 상대적 영향력을 추가로 확인해 볼 필요가 있다.

참고문헌

- 강순희. (2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. **노동정책연구**, 13(3), 91-123.
- 강정원, 권정아. (2012). 아이돌보미의 자기효능감, 보육효능감, 직무효능감과의 관계. **아동보육연구**, 8, 61-76.
- 강중수, 류기형. (2007). 사회복지사의 경력몰입 결정요인 및 직무태도에 미치는 효과. **한국사회복지학**, 59(3), 201-227.
- 고수정. (2015). 금융권 초기 경력자의 실행공동체 참여를 통한 일터 적응과 학습에 대한 사례 연구. **미래교육학연구**, 28, 27-55.
- 교육과학기술부. (2008). **전문계고 발전을 선도하는 한국형 마이스터고 육성 기본계획**.
- 교육부. (2017). **2017년 직업계고 졸업자 취업통계 조사결과 발표** (보도자료).
- 교육부. (2019a). **고졸 취업자의 꿈, 취업연계 장려금으로 응원합니다** (보도자료).
- 교육부. (2019b). **직업계고 졸업자 취업통계조사 사업 설명회 자료집**.
- 교육부. (2020a). **지능형공장, 지능형해양수산 분야 마이스터고 지정** (보도자료).
- 교육부. (2020b). **2020 직업계고 지원 및 취업 활성화 방안 발표** (보도자료).
- 교육부. (2021). **공공데이터베이스 연계 기반 2020년 직업계고 졸업자 유지취업률 첫 조사 결과 발표** (보도자료).
- 권정숙. (2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개

- 인-조직 적합성을 중심으로. **조직과 인사관리연구**, 34(4), 87-109.
- 김강호. (2017). 마이스터고 교육의 취업효과: 특성화고와의 비교를 중심으로. **직업 능력개발연구**, 20(2), 1-23.
- 김강호, 나승일. (2008). 중소기업에서의 학습지향성, 학습행동, 조직환경 및 학습성과의 인과관계. **직업능력개발연구**, 11(3), 171-192.
- 김건, 조은아. (2013). 호텔 직원의 조직후원인식이 조직시민행동과 조직몰입에 미치는 영향 연구. **관광연구저널**, 27(4), 423-439.
- 김기용, 나승일. (2010). 전문대학에서의 교수행동과 교수-학습자 특성, 수업상황 및 조직특성의 위계적 관계. **직업능력개발연구**, 13(2), 135-157.
- 김동연, 이상호, 김진수. (2012). DACUM 법에 의한 마이스터고의 이차전지과 교육과정 개발. **한국기술교육학회지**, 12, 178-204.
- 김동윤, 진성미. (2018). 직장인의 경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 개인-조직적합성과 개인-직무적합성의 매개효과. **직업교육연구**, 37(1), 31-53.
- 김성남, 김종우, 윤형한, 윤혜준, 황성수, 백원영, ... & 김기홍. (2019). **마이스터고 졸업생 추적조사**. 한국직업능력개발원.
- 김소영, 장원섭, 김민영. (2007). 대졸 초기경력자의 조직적응요인들과 심리사회적, 구조적, 학습경험적 요인들 간의 정준상관 분석연구. **한국교육**, 34(4), 109-133.
- 김승현, 최바울. (2021). 공대 졸업생의 진로포부, 직무적합성, 조직적합성, 전공연관성에 따른 잠재프로파일 유형별 직장 잔류의도 차이. **직업교육연구**, 40(3), 1-23.

- 김양신, 이영민. (2015). 대졸 여성 초기경력자의 직무스트레스, 정서적 소진, 조직사회화가 이직의도에 미치는 영향. *경영컨설팅연구*, 15(1), 109-121.
- 김은광. (2012). 사이버대학 교직원의 조직지원인식이 조직시민행동에 미치는 영향: 성취욕구의 매개효과를 중심으로. 한성대학교 박사학위논문.
- 김은석. (2011). 대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 김종우, 김형만, 장명희, 최수정, 허영준. (2013). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석. 한국직업능력개발원.
- 김종우, 윤형한, 김인엽, 황성수, 황승록. (2015). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석. 한국직업능력개발원.
- 김종우, 장명희, 변숙영. (2009). 마이스터고의 성공적인 운영을 위한 지원 시스템 구축. 한국직업능력개발원.
- 김종우, 최수정, 김경인. (2014). 마이스터고 졸업생의 노동시장 이행 성과 분석: 직무만족도와 학력·스킬불일치를 중심으로. *직업교육연구*, 33(5), 133-156.
- 김현석, 정범구. (2006). 조직사회화 전략과 주도적 행위(Proactivity)의 관계에 대한 연구. *한국인사조직학회 발표논문집*, 421-464.
- 김희경. (2005). 경력계획의 속성이 경력 만족, 경력 몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 김태성. (2014). 개인-환경 (직무, 조직) 적합성이 직무만족과 고객지향성에 미치는 영향: KTX 승무서비스 종사자를 중심으로. *고객만족경영연구*, 16(3), 87-104.

- 김태은, 탁진국. (2007). 재취업 질의 선행변인과 결과변인에 대한 종단적 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 20(1), 57-80.
- 김택진, 이희수. (2016). 학습민첩성이 조직변화몰입에 미치는 영향과 직무자율성의 조절효과. **농업교육과 인적자원개발**, 48(1), 27-46.
- 김희진. (2013). 호텔 종사자의 임파워먼트가 조직후원인식, 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. **관광레저연구**, 25(2), 97-113.
- 나문채. (2011). **전문계고 전자계열 교과 과정 연구 : 마이스터고를 중심으로**. 한남대학교 석사학위논문.
- 민상기. (2011). **특성화 고등학교 교사의 개인 및 조직학습 관련변인의 다층구조모형**. 서울대학교 박사학위논문.
- 민상기, 나승일. (2010). 마이스터고 교사의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니티케이션 및 자기효능감의 구조적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 42(1), 1-23.
- 나윤기. (1999). **인적자원관리**. 서울: 학문사.
- 문재승. (2013). 경력계획이 적응행동에 미치는 영향. **Andragogy Today**, 16(2), 1-30.
- 박경열. (2007). 신입사원 채용예정자에 대한 입사전연수의 효과성. **대한경영학회지**, 20(2), 507-526.
- 박계두. (2001). **고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구**. 고려대학교 박사학위논문.
- 박세훈, 조미애. (2011). 국립 마이스터고등학교 교육과정의 편성·운영 실태 및 과제.

교육종합연구, 9(3), 151-171.

박소연. (2012). 대기업 신입사원 조직사회화의 장애요인 탐색. *산업교육연구*, 24, 71-85.

박은규. (2015). 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발 지원이 경력적응성에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.

박주희. (2020). 관광산업 여성종사원이 지각하는 자기효능감이 직업적응 및 경력성공에 미치는 영향에 있어 칭찬의 조절효과에 관한 연구. *Tourism Research*, 45(2), 207-233.

박지희, 백지연. (2016). 조직사회화 전략이 신입사원의 조직적응에 미치는 영향과 긍정심리자본의 매개효과. *대한경영학회지*, 29(1), 47-63.

박진희. (2012). 고졸 미진학 청년층의 노동시장 현황과 시사점. *고용이슈*, 3, 28-41.

배을규, 박상오. (2018). IT 중소기업 구성원의 무형식 학습 활동과 적응수행의 관계에서 학습민첩성의 조절 효과. *기업교육과 인재연구*, 20(1), 35-57.

배진현. (2012). 전문가치와 조직공정성이 조직몰입과 경력몰입의 균형을 매개로 이직의도에 미치는 영향: 육군 전문형 장교를 대상으로. 서울대학교 박사학위논문

변숙영, 이수경, 장명희. (2012). 델파이 조사를 활용한 마이스터고 교원 역량 개발. *직업교육연구*, 31(2), 141-166.

서형도. (2011). 네트워킹 행동과 경력성공: 조직적합성, 직무적합성 변수의 매개효과. 아주대학교 박사학위논문.

성갑영. (2014). 신입사원의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 요인 분석. 울산대

학교 석사학위논문.

성지영, 박원우, 윤석화. (2008). 개인-환경 (조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행
동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증. **인사·조직연구**,
16(2), 1-62.

송수종, 정철영. (2018). 공공기관 사무직 근로자의 사회적 네트워크 자본과 경력적
능력의 관계: 지속적 학습활동의 매개효과. **농업교육과 인적자원개발**, **50(2)**,
151-178.

양정승, 김유미. (2014). 마이스터고 정책의 초기 노동시장 효과 분석. **노동경제논집**,
37(3), 75-99.

오아라, 박경규, 용현주. (2013). 조직지원인식과 직장 내 이탈행동의 관계: 정서적
몰입의 매개효과와 조직기반 자긍심의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조
직**, **26(1)**, 119-147.

유한구, 이은혜. (2017). 마이스터고 현황 분석: 재학생의 학교 만족도와 진로계획을
중심으로. **한국직업능력개발원 이슈페이퍼**, 2017(2).

윤종록, 김형철, 유희찬. (2006). 정보추구행동이 신입사원의 조직사회화와 직유효성
에 미치는 영향: 상사, 동료간 피드백정보량의 조절효과. **대한경영학회지**,
56(3). 1119-1140.

윤형한, 신동준. (2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. **The HRD Review**, **15(1)**,
36-63.

이기은. (2008). 경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구. **산업경제연구**, **21(2)**,
783-803.

- 이기은. (2000). **경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향**. 서강대학교 박사학위논문.
- 이나래. (2019). 대기업 사무직 밀레니얼 세대의 직무자율성과 정서적 조직몰입의 관계에서 경력개발지원의 조절효과. **휴먼웨어연구**, 2(2), 45-73.
- 이명훈. (2014). 마이스터고 졸업생의 산업현장 적응에 대한 질적 연구. **한국기술교육학회지**, 14(3), 21-55.
- 이명훈, 정철영, 김인곤, 이건남, 전승환, 임소현, ... & 이승엽. (2019). 특성화고등학교 졸업생의 원활한 노동시장 이행을 위한 산업체 인사 담당자 및 고졸 재직자의 인식 및 요구분석. **직업교육연구**, 38(4), 85-110.
- 이명훈, 조동현. (2011). 마이스터고 학생들의 학교생활 적응과 관련 변인. **직업교육연구**, 30(1), 291-311.
- 이상준. (2016). **조직공정성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 한국토지주택공사 사례를 중심으로**. 서울대학교 석사학위논문.
- 이선민. (1994). **대학생의 취업포부와 취업전략 분석**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 이영민, 임정연. (2010). 대졸 초기 경력자의 자발적 이직 결정요인 및 효과분석. **기업교육과인재연구**, 12(1), 129-153.
- 이을터. (2009). 신입사원 조직사회화 연구. **글로벌경영학회지**, 6, 313-333.
- 이재선, 나승일. (2011). 마이스터 고등학교 학생의 학교생활적응과 관련 변인. **농업교육과 인적자원개발**, 43(4), 1-28.
- 이정옥, 김진모. (2012). 대기업 연구개발 인력의 직무성과와 자기효능감, 개인창의성 및 조직몰입의 인과적 관계. **산업교육연구**, 19(24), 21-48.

- 이종찬. (2010). 조직지원인식이 정서적 몰입, 이직의도 및 조직시민행동에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 23(2), 893-908.
- 이종호. (2016). 항공사 객실승무원이 지각한 개인-조직 적합성과 개인-직무적합성이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. **한국항공경영학회지**, 14(4), 73-93.
- 이준혁, 전정호. (2016). 고용가능성이 경력성장기회를 매개로 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향 : 오부유연성을 중심으로. **인적자원관리연구**, 23(1), 47-67.
- 이혜영, 강순희. (2017). 대졸자의 직업가치와 첫 일자리 직업적응에서 기업특성이 미치는 영향. **취업진로연구**, 7(2), 125-149.
- 이혜정. (2012). 다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과. 한양대학교 박사학위논문.
- 임범식. (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 차이. 광운대학교 석사학위논문.
- 임현미. (2017). 마이스터고 졸업생들의 일터적응과정에 나타난 무형식학습 경험. 아주대학교 석사학위논문.
- 장명희, 김종우. (2012). 마이스터고 지속 가능성 제고를 위한 제도 개선 방안. 한국 직업능력개발원.
- 장서영, 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. **Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)**, 11(3), 105-138.
- 장지선, 탁진국. (2013). 긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시가 정서적 조직변화몰입에 미치는 영향: 변화 이점, 조직냉소주의 조절효과. **한국심리학**

회지: 산업 및 조직, 26(1), 1-25.

장현진. (2012). 기업 사내자격 소지자의 자격 취득 동기와 인적자원개발 효과 변인의 인과적 관계. 서울대학교 박사학위논문.

전덕순. (2008). 재직자의 직업가치가 직업적응에 미치는 영향. 경기대학교 석사학위논문.

전승환. (2013). 마이스터고등학교 교사헌신과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위논문.

전영민. (2012). 조직공정성이 조직유효성에 미치는 영향. 경희대학교 박사학위논문.

정동열. (2014). 중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 서울대학교 박사학위논문.

정의훈. (2011). 마이스터 고등학교 학생들의 학교생활 및 진로 인식 분석. 경상대학교 석사학위논문.

정지용. (2019). 중소기업 초기경력자의 조직적응과 성장욕구, 무형식학습, 상사-부하 교환관계(LMX)의 관계. 서울대학교 석사학위논문.

조영복, 이나영. (2013). 인지적유연성, 목표지향성, 자기개념명확성이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구-회복탄력성을 중심으로. 경영과 정보연구, 32(3), 221-245.

조영복, 하태영. (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 개인 심리적 특성의 매개를 중심으로. 기업경영연구, 17(4), 171-195.

주홍석. (2014). 대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계. 서울

대학교 박사학위논문.

- 주홍석, 정철영. (2015). 대졸 신입사원의 직업적응과 개인 및 조직 특성의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 47(1), 125-151.
- 주희정. (2012) 신규 대졸자의 직장적응 곤란 유형별 영향요인 분석. **HRD연구**, 14(1), 73-93.
- 지성호, 강영순. (2014). 주도성 및 상사코칭과 조직경력성장의 관계에서 지속경력학습의 매개효과. **조직과 인사관리연구**, 38(3), 151-180.
- 진철웅, 양길승. (2016). 항공사 객실승무원의 조직공정성과 조직지원인식이 직무만족에 미치는 영향. **관광연구저널**, 30(7), 97-111.
- 차동욱, 김정식. (2011). 중간관리자의 임파워링 리더십과 직무몰입, 조직몰입, 조직시민행동간의 관계. **조직과 인사관리연구**, 35(1), 171-198.
- 채창균, 옥준필. (2006). 기업의 대학교육 만족도와 신입사원 교육훈련. 한국직업능력개발원.
- 최동규, 서원석, 이창훈. (2014). 마이스터고등학교 학생들이 인식하는 진로교육 실태. **한국기술교육학회지**, 14(2), 22-40.
- 최동선, 이종범. (2013). 특성화고 졸업 취업자의 좋은 일자리로의 이행에 영향을 미치는 요인. **직업교육연구**, 32(1), 1-21.
- 최동선, 임언, 오석영, 정혜령. (2013). **고졸 초기경력자의 직장적응 실태 분석**. 한국직업능력개발원.
- 최진숙, 하정윤, 김대명, & 강지연. (2020). 보육교사의 전문성 인식, 학습민첩성, 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 20(3),

116-130.

최해수, 속대봉. (2016). 호텔기업의 직무자율성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 조직문화의 조절된 매개효과. *호텔경영학연구*, 25(5), 235-250.

추한나. **직무자율성과 혁신행동의 관계에서 학습목표지향성과 정서적 몰입의 매개된 조절효과**. 중앙대학교 석사학위논문.

Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1, 177-198.

Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1992). Career planning an examination of individual non-work and work determinants. *The International Journal of Human Resource Management*, 3(1), 85-104.

Ashforth, B. E., Saks, A. M., & Lee, R. T. (1997). On the dimensionality of Jones'(1986) measures of organizational socialization tactics. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(4), 200-214.

Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of vocational behavior*, 70(3), 447-462.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.

- Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational dynamics*, 13(3), 26–40.
- Batey, M. V. & Lewis, F. M. (1982). Clarifying autonomy and accountability in nursing service: Part 1. *The Journal of Nursing Administration*, 13–18.
- Batt, R., & Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189–220.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 211–223.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331–343.
- Bedford, C. L. (2011). *The role of learning agility in workplace performance and career advancement*. Doctoral Dissertation, University of Minnesota.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. *Group & Organizational Management*, 27(1), 14–49.

- Bliese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational research methods, 1*(4), 355–373.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of vocational behavior, 35*(2), 194–203.
- Brashear, T. G., Brooks, C. M., & Boles, J. S. (2004). Distributive and procedural justice in a sales force context: Scale development and validation. *Journal of Business Research, 57*(1), 86–93.
- Breaugh, J. A. (1985). The measurement of work autonomy. *Human relations, 38*(6), 551–570.
- Breaugh, J. A., & Mann, B. B. (1984). Recruiting source effects: A test of two alternative explanations. *Journal of Occupational Psychology, 57*(4), 261–267.
- Burack, E. (1979). Self assessments: A strategy of growing importance. *Training and Development Journal, 33*(4), 48–52.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875–884.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. E.(1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New york: McGraw-Hill.
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other

- referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48.
- Chao, G. T., O'Leary–Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 730–743.
- Chay, Y. W., & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613–623.
- Chen, J. (2010). *The influence of organizational socialization tactics and information seeking on newcomer adjustment: evidence from two studies in china*. Doctoral Dissertation, University of Manchester.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self–Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Cheng, W. L., & Ho, C. K. (2001), A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel Review*, 30(1), 102–11.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Dawis, R. (1994). The theory of work adjustment as convergent theory. In M. L. Savikas & R. W. Lent (Eds.) *Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice* (p. 33–43). CPP Books.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work*

Adjustment. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Derue, D. S., Ashford, S. J., & Mayers, C. G. (2012). Learning agility: In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology, 5*(3), 258–279.

DeSimone, R. L. and D. M. Harris(1998). *Human Resource Development*, 2nd ed. Orlando, FL: The Dryden Press.

Dwyer, D. J., Schwartz, R. H., & Fox, M. L. (1992). Decision-making autonomy in nursing. *The Journal of nursing administration, 22*(2), 17–23.

Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology, 78*(3), 352–360.

Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 812–820.

Eisenberger, R., Fasolo, P. M., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and involvement. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51–59.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.

- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *The Academy of Management Review*, 6(2), 309–318.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Folger, R. & Greenberg, J. (1985). Procedural justice : An interpretive analysis of personnel systems. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 3, 141–183.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *The Academy of Management Journal*, 32(1), 115–130.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48–70.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *The Academy of Management Journal*, 22(3), 539–550.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399–432.
- Gutteridge, T. G., & Otte, F. L. (1983). Organizational Career Development: What's Going On Out There? *Training and Development Journal*, 37(2), 22–26.
- Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617–626.

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology, 60*(2), 159.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior, 65*(1), 1–13.
- Jones, G. R. (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: An interactionist perspective. *Academy of Management Review, 8*(3). 464–474.
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of applied psychology, 77*(3), 261.
- Kammeyer–Mueller, J. D. (2002). *The well-adjusted organizational newcomer: The roles of pre-entry knowledge, proactive personality, and socialization*. Doctoral Dissertation, University of Minnesota.
- Kammeyer–Mueller, J. D. & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 779–794.
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B. (1985). Social factors in psychopathology: Stress, social support and coping processes. *Annual Review of Psychology, 36*, 531–572.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (1998). Procedural justice, strategic decision making, and the knowledge economy. *Strategic management journal, 19*(4), 323–338.
- Klein, J. A. (1991). A reexamination of autonomy in light of new manufacturing

- practices. *Human Relations*, 44(1), 21–38.
- Knowles, M. S., Holton, E., & Swanson, R. (2005). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development (6th)*. Burlington, MA: Elsevier.
- Kraimer, M. L., Seibert, S. E., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Bravo, J. (2011). Antecedents and outcomes of organizational support for development: the critical role of career opportunities. *Journal of applied psychology*, 96(3), 485.
- Kreft, I. G. (1996). *Are multilevel techniques necessary? An overview, including simulation studies*. California State University, Los Angeles.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1–49.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Leventhal, G. S., Karuza, J., & Fry, W. R. (1980), Beyond fairness : A theory of allocation preferences. *Justice and Social Interaction*, 167–218.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. Springer Science & Business Media.
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of*

- applied psychology*, 69(2), 241.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321–330.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 226–251.
- Lubbers, R., Loughlin, C., & Zweig, D. (2005). Young workers' job self-efficacy and affect: Pathways to health and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 199–214.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626–637.
- McMillan, R. C. (1997). *Customer satisfaction and organizational support for service providers*. University of Florida.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of applied psychology*, 78(2), 173.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting*

- Review*, 45(2), 138–148.
- Ok, A. B., & Vandenberghe, C. (2016). Organizational and career-oriented commitment and employee development behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), 930–945.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. (1992). Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel psychology*, 45(4), 849–874.
- Pollack, B. N. (1998). Hierarchical linear modeling and the "Unit of Analysis" problem: A solution for analyzing responses of intact group members. *Research and Practice*, 2, 299–312.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. JAI press.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods (2nd ed.)*. London: Sage Publications, Inc.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R., & Hooker, S. (1994). Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications. *Educational and psychological measurement*, 54(3), 793–802.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150–163.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Socialization tactics and newcomer

- information acquisition. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 48–61.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). The role of dispositions, entry stressors, and behavioral plasticity theory in predicting newcomers' adjustment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 43–62.
- Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*, 9(2), 1–16.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European journal of work and organizational psychology*, 11(2), 219–241.
- Sims Jr, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management journal*, 19(2), 195–212.
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), 1005–1016.
- Steers, R. M. (1975). Problems in the measurement of organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 546–558.
- Steffy, B. D., & Johnes, J. W. (1988). The impact of family and career planning variables on the organization, career and community commitment of professional women. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 196–212.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.

- Tipton, R. M., & Worthington, E. L. (1984). The measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity. *Journal of Personality Assessment, 48*(5), 545–548.
- Vandenberg, R. J., & Scarpello, V. (1990). The matching model: An examination of the processes underlying realistic job previews. *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 60–67.
- Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection and socialization of newcomers*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82–111.
- Weng, Q., McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Liu, R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of vocational behavior, 77*(3), 391–400.
- Weng, Q. X., & Hu, B. (2009). The structure of career growth and its impact on employees' turnover intention. *Industrial Engineering and Management, 14*(1), 14–21.

【부록 1】 마이스터고 현황(2021년 기준)

시도	지정	구분	학교명	산업분야	입학 정원	개교 연도	참여 부처
서울 (4)	1차	사립	수도전기공업고	에너지	200	2010	
	2차	사립	미림여자정보과학고	뉴미디어콘텐츠	120	2010	
	5차	공립	서울로봇고	로봇	160	2013	산업부
	8차	공립	서울도시과학기술고	해외건설·플랜트	140	2016	국토부
부산 (4)	1차	공립	부산자동차고	자동차산업	120	2010	
	2차	국립	부산기계공업고	기계	300	2010	중기부
	3차	국립	부산해사고	해양	160	2012	해수부
	16차	공립	부산산업과학고	소프트웨어	80	2021	과기정통부
대구 (4)	1차	공립	경북기계공업고	기계·메카트로닉스	300	2010	
	9차	공립	대구일마이스터고	자동차	120	2015	
	10차	공립	대구소프트웨어고	SW·SW융합	60	2016	과기정통부
	11차	공립	대구농업마이스터고	도시형 첨단농업경영	120	2017	농림부
인천 (2)	2차	공립	인천전자마이스터고	전자·통신	160	2010	
	4차	국립	인천해사고	해양	120	2012	해수부
광주 (2)	2차	공립	광주자동화설비공업고	자동화설비	80	2010	
	11차	공립	광주소프트웨어마이스터고	소프트웨어	80	2017	과기정통부
대전 (2)	2차	사립	동아마이스터고	전자·기계	200	2010	
	9차	공립	대덕소프트웨어마이스터고	소프트웨어	80	2015	과기정통부
울산 (3)	2차	공립	울산마이스터고	기계·자동화	120	2010	
	3차	공립	울산에너지고	에너지	120	2012	
	8차	사립	현대공업고	조선해양플랜트	120	2015	산업부
경기 (3)	2차	공립	수원하이텍고	메카트로닉스	160	2010	
	2차	공립	평택기계공업고	자동차·기계	160	2010	
	15차	공립	경기글로벌통상고	게임 콘텐츠	72	2020	문체부
강원 (3)	1차(14)	공립	원주의료고	의료기기·바이오	120	2010	
	5차	공립	삼척마이스터고	발전산업	80	2013	
	15차	공립	영월공업고	소방	80	2020	
충북	1차	공립	충북반도체고	반도체장비	120	2010	

(3)	4차	공립	한국바이오마이스터고	바이오	120	2012	
	6차	공립	충북에너지고	차세대전지	80	2013	
충남 (4)	1차	공립	합덕제철고	철강	100	2010	
	3차(13)	공립	공주마이스터고	전기·전자	80	2012	
	4차	공립	연무대기계공고	자동차부품제조	100	2012	
	9차	공립	한국식품마이스터고	식품	60	2015	농림부
전북 (4)	1차	공립	군산기계공업고	조선·기계	140	2010	
	2차	국립	전북기계공업고	기계	260	2010	중기부
	7차	공립	한국경마축산고	말 산업	40	2014	농림부
	11차	공립	김제농생명마이스터고	농생명자원생산·가공	90	2017	농림부
전남 (4)	2차	공립	한국항만물류고	항만물류	90	2010	
	5차	공립	전남생명과학고	친환경농축산	90	2013	농림부
	6차	공립	여수석유화학고	석유화학산업	90	2013	
	7차	공립	완도수산고	어업 및 수산물 가공	72	2014	해수부
경북 (6)	1차	국립	구미전자공업고	전자	280	2010	중기부
	2차	공립	금오공업고	기계·전자모바일	200	2010	
	5차	사립	포항제철공업고	철강	180	2013	
	5차	공립	한국원자력마이스터고	원자력발전설비	80	2013	
	10차	공립	경북식품과학마이스터고	식품품질관리	60	2018	농림부
	14차	공립	한국국제통상마이스터고	글로벌 비즈니스	60	2020	중기부
경남 (4)	1차	공립	거제공업고	조선	160	2010	
	2차	공립	삼천포공업고	항공·조선	100	2010	
	4차	국립	공군항공과학고	항공기술	150	2012	국방부
	12차	공립	한국나노마이스터고	나노융합	100	2019	산업부
계		52개교(국립6, 사립5, 공립41), 입학 정원 6,534명					

【부록 2】 마이스터고 취업률 현황

시도	학교명	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
서울	서울로봇고		82.1	92.8	95.5	97.9
서울	서울도시과학기술고					92.1
서울	미림여자정보과학고	81.9	91.5	92.0	90.4	81.6
서울	수도전기공업고	92.4	90.2	90.4	80.8	72.7
부산	부산기계공업고	89.7	90.5	92.1	88.4	73.5
부산	부산자동차고	90.6	89.0	96.5	89.2	89.0
부산	부산해사고	90.4	96.2	97.4	88.7	89.7
대구	경북기계공업고	91.2	88.0	88.7	95.1	89.2
대구	대구일마이스터고				99.1	100
대구	대구소프트웨어고					94.9
인천	인천전자마이스터고	92.2	91.0	93.4	95.2	84.8
인천	인천해사고	97.4	98.3	96.6	95.5	93.4
광주	광주자동화설비공업고	98.7	93.8	96.2	90.9	83.5
대전	대덕소프트웨어마이스터고				86.7	75.7
대전	동아마이스터고	92.9	95.4	95.5	93.8	88.3
울산	울산마이스터고	93.1	89.7	81.8	85.0	81.9
울산	울산에너지고	75.0	89.7	88.6	94.7	82.5
울산	현대공업고				92.8	91.4
경기	수원하이텍고	96.6	97.5	98.7	95.1	94.3
경기	평택기계공업고	89.3	88.1	94.1	90.9	81.7
강원	삼척마이스터고		98.6	100	100	97.3
강원	원주의료고	93.7	95.5	95.8	84.3	87.4
충북	한국바이오마이스터고	86.1	83.2	84.3	87.1	86.1
충북	충북에너지고		89.7	92.5	88.1	92.0
충북	충북반도체고	93.2	96.0	90.7	93.2	98.0
충남	한국식품마이스터고				91.5	94.0
충남	연무대기계공업고	93.3	88.2	94.6	85.6	81.8
충남	공주마이스터고	90.0	94.9	97.4	100	92.3
충남	합덕제철고	90.3	85.4	93.3	91.0	75.8
전북	한국경마축산고			91.7	74.2	86.2
전북	전북기계공업고	99.2	89.7	91.6	95.2	93.1
전북	군산기계공업고	72.4	77.2	94.3	90.2	92.2
전남	전남생명과학고		87.7	92.7	89.0	95.7
전남	여수석유화학고		83.5	85.6	81.6	84.7
전남	한국항만물류고	92.6	90.3	91.8	91.1	83.7
전남	완도수산고			91.6	81.9	84.6
경북	구미전자공업고	97.8	98.2	98.5	98.1	95.2
경북	금오공업고	89.6	91.5	96.4	93.8	86.4
경북	한국원자력마이스터고		100.0	98.7	96	97.4
경북	포항제철공업고		91.3	96	90.6	88.7
경남	거제공업고	82.9	87.8	93.5	85.1	76.2
경남	삼천포공업고	94.7	91.8	92.9	92.5	73.4

【부록 3】 전문가 타당도 질문지

내용 타당성 및 문항 적절성 검토 질문지

안녕하세요?

서울대학교 농산업교육과 박사과정 이재선입니다.

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

본 전문가 타당도 검토 요청은 박사학위논문계획서의 일환으로 마이스터
고졸 초기경력자의 조직적응 관련 예비조사도구안의 내용타당도 검토를
목적으로 실시하게 되었습니다.

제시된 주요 용어정의와 해당 문항의 내용을 보시고, 측정하고자 하는
내용의 타당성 정도에 대해 5점 척도로 표기해 주시고, 기타 수정, 보완,
추가, 삭제 등 의견을 기재된 양식에 의거하여 작성해주시기 바랍니다.

바쁘신 와중에 검토 의견 주심에 진심으로 감사의 마음을 전합니다.

2021년 5월 6일

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

박사과정 : 이재선

[연구자 연락처]이재선(전화 : 044-203-6863, 핸드폰 : 010-7472-4119. e-mail : leelect33@korea.kr)

1. 조직적응 측정 문항

<u>직장에서 나는~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 나에게 주어진 업무상의 권한을 충분히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 달성해야 할 직무관련 목표를 명확하게 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 업무상 내가 완수해야 할 일이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나에게 주어진 업무상 책임이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 나에게 기대하는 업무상 역할이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 내 업무시간을 적절하게 안배하는 방법을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 업무 수행에 필요한 적절한 직무기술과 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 일을 하면서 유능하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9) 일을 하면서 좀처럼 실수하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
10) 평소 업무를 완수할 때까지 계획보다 오래 걸린다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 속한 부서 동료들에게서 편안함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12) 내가 속한 부서의 분위기에서 친숙함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
13) 함께 일하는 동료들로부터 업무적인 도움을 받는다.	①	②	③	④	⑤
14) 직장동료들이 나를 구성원으로 받아들이는 것 같다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 1. 조직적응 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

2. 직무효능감 측정 문항

<u>나는~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 나에게 주어진 업무목표를 대부분 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 업무가 주어지더라도 잘 해낼 수 있을 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
3) 중요한 업무실적을 잘 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 어떤 업무든지 원하는 대로 해낼 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
5) 도전적인 업무가 주어져도 잘 해낼 수 있을 것이라 확신한다.	①	②	③	④	⑤
6) 다양한 업무를 잘 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료들과 비교하여 업무를 잘 수행할 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤
8) 어려운 상황에 처하더라도 업무를 잘 수행할 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 2. 직무효능감 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

3. 학습민첩성 측정 문항

<u>직장에서 나는~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 업무와 관련하여 무엇이든 알고 싶어 한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나에 대한 다른 사람의 평가를 잘 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
3) 일이 해결되지 않으면 변화를 모색한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 강점과 약점을 잘 인지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 새로운 지식과 기술을 습득하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나 자신의 성장과 발전을 적극적으로 추구한다.	①	②	③	④	⑤
7) 도전적인 경험을 추구한다.	①	②	③	④	⑤
8) 새로운 아이디어에 대해 개방적이다.	①	②	③	④	⑤
9) 실수를 통해 배운다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 3. 학습민첩성 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

4. 경력계획 측정 문항

<u>나는~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 아직 내 직업생활의 최종 목표를 정하지 못했다.	①	②	③	④	⑤
2) 앞으로의 직업생활에 대한 계획이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 내 직업상의 목표를 달성하기 위한 전략이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 내 직업상의 목표를 이루기 위해 무엇이 필요한지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 내 직업상 목표는 아직 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
6) 내 직업상 목표가 자주 변한다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 4. 경력계획 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

5. 입사전 지식 측정 문항

입사 당시, 나는~	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 우리 직장의 장단점이 무엇인지 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
2) 직장에서 어떤 업무를 하는지 확실히 이해하고 있었다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 권한과 책임에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
4) 직장의 업무환경에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
5) 직장에서 필요한 지식, 기술, 경험 등의 정확한 자격정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 5. 입사전 지식 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

6. 직무적합성 측정 문항

타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
------------------	---	----	---	------------------

-
- 1) 나의 능력은 직장에서 요구하는 능력과 일치한다. ① ② ③ ④ ⑤
-
- 2) 나는 직장에서의 업무수행에 적합한 기술과 능력이 있다. ① ② ③ ④ ⑤
-
- 3) 직장에서 요구하는 기술과 내가 가진 기술은 일치한다. ① ② ③ ④ ⑤
-
- 4) 나의 성격은 직장에서의 업무수행에 적합하다. ① ② ③ ④ ⑤
-
- 5) 나는 현재 직업분야의 일을 수행하기에 적합한 성격이다. ① ② ③ ④ ⑤
-

[검토의견란] 6. 직무적합성 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

7. 직무자율성 측정 문항

<u>내가 맡은 직무에 대해~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 전반적인 작업일정을 내가 정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 작업순서를 정할 수 있는 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 작업계획을 수립할 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무완수를 위한 개인적 판단력을 발휘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무완수를 위한 의사결정 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 업무완수를 위해 상당한 의사결정 자율성이 주어진다.	①	②	③	④	⑤
7) 업무완수를 위해 어떤 방법을 활용할지 결정할 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 업무수행 방법에 있어 상당한 독립성과 자율성이 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 전반적인 업무수행 방식을 내가 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 7. 직무자율성 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

8. 경력성장기회 측정 문항

<u>현재~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 나의 업무는 나의 직업상 최종 목표를 달성하는데 유용하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 업무는 앞으로의 직업적 성장과 밀접하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무가 나의 직업상 최종 목표로 이끌 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 이 직장이 나의 경력에 도움이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 나의 업무가 나의 경력성장에 도움이 될 것이라 확신한다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 8. 경력성장기회 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

9. 조직지원인식 측정 문항

<u>나의 직장은~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 내 개인적 의견에 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
2) 나 자신의 건강한 삶에 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
3) 내 개인적인 삶의 목표와 가치를 진정으로 고려한다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 직장에서 어려움을 겪을 때 도움을 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무수행 중 범한 나의 사소한 실수를 용서할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 나에게 무관심하다.	①	②	③	④	⑤
7) 기회가 생기면 나를 이용하려 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 내가 특별히 도움을 요청할 때, 기꺼이 응할 것이다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 9. 조직지원인식 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

10. 조직공정성 측정 문항

<u>나의 직장에서~</u>	타당성이 매우 낮음	←	보통	→	타당성이 매우 높음
1) 내가 수행해야 하는 업무상 일정은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 임금 수준은 동료와 비교하여 적절하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무량은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일한 만큼 합당한 임금을 받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나에게 주어진 책임수준이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
6) 직원을 대하는 관리자의 태도는 일관성 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 관리자의 편견이나 이해관계가 철저히 배제된다.	①	②	③	④	⑤
8) 직원의 성과가 인사고과에 정확히 반영된다.	①	②	③	④	⑤
9) 직원의 다양한 의견과 권익이 적절하게 받아들여진다.	①	②	③	④	⑤
10) 부당한 대우가 있을 경우 시정을 요청할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 의사결정 과정은 도덕적 기준에 비추어 합당하다.	①	②	③	④	⑤

[검토의견란] 10. 조직공정성 측정문항 내용 중 수정 및 보완 혹은 삭제가 필요한 내용이 있다면 의견을 작성해 주시기 바랍니다.

- 바쁘신 중에 소중한 검토 의견을 작성해 주셔서 진심으로 감사드립니다-

[참고] 원도구의 측정 문항

▶ 직무효능감 [Chen, Gully와 Eden(2001)]

I will be able to achieve most of the goals that I have set for myself.
When facing difficult tasks, I am certain that I will accomplish them.
In general, I think that I can obtain outcomes that are important to me.
I believe I can succeed at most any endeavor to which I set my mind.
I will be able to successfully overcome many challenges.
I am confident that I can perform effectively on many different tasks.
Compared to other people, I can do most tasks very well.
Even when things are tough, I can perform quite well.

▶ 학습민첩성 [Bedford(2011)]

Is curious and inquisitive.
Accepts and acts on feedback from others.
Is flexible; adjusts his/her approach when something doesn't work.
Is self-aware; knows own strengths and limitations.
Displays a desire to gain new knowledge and skills.
Actively pursues personal growth and improvement.
Seeks out challenges and new experiences.
Is open-minded and receptive to change and new ideas.
Reflects on and learns from mistakes.

▶ 경력계획 [Gould(1979)]

I have not really decided what my career objectives should be yet.(R)
I have a plan for my career.
I have a strategy for achieving my career goals.
I know what I need to do to reach my career goals.
My career objectives are not clear.(R)
I change my career objectives frequently.(R)

▶ 입사전 지식 [Breugh & Mann(1984)]

I knew what the good points and bad points of this job were when I was hired.
I had a clear understanding of what this job entailed before I accepted it.
The information concerning the content(i.e. duties and responsibilities) of my job was accurate and complete.
The information concerning the working conditions of my job was accurate and complete.
The information concerning the qualifications needed(i.e. skills, knowledge, experience) for my job was accurate and complete.

▶ 직무적합성 [Lauver & Kristof-Brown(2001)]

My abilities fit the demands of this job.
I have the right skills and abilities for doing this job.
There is a good match between the requirements of this job and my skills.
My personality is a good match for this job.
I am the right type of person for this type of work.

▶ 직무자율성 [Morgeson & Humphrey(2006)]

The job allows me to make my own decisions about how to schedule my work.
The job allows me to decide on the order in which things are done on the job.
The job allows me to plan how I do my work.
The job gives me a chance to use my personal initiative or judgment in carrying out the work.
The job allows me to make a lot of decisions on my own.
The job provides me with significant autonomy in making decisions.
The job allows me to make decisions about what methods I use to complete my work.
The job gives me considerable opportunity for independence and freedom in how I do the work.
The job allows me to decide on my own how to go about doing my work.

▶ 경력성장기회 [Nouri & Parker(2013)]

My present job is useful in achieving my career goals.
My present job is relevant to growth and development in my career.
I feel that my present job will lead to future attainment of my career goals.
Working for my firm will help my career.
I believe that my present job has aided my growth in my career.

▶ 조직지원인식 [Eisenberger, Cummings, Armeli, & Lynch(1997)]

My organization cares about my opinions.
My organization really cares about my well-being.
My organization strongly considers my goals and values.
Help is available from my organization when I have a problem.
My organization would forgive an honest mistake on my part.
My organization shows very little concern for me. (R)
If given the opportunity, my organization would take advantage of me. (R)
My organization is willing to help me if I need a special favor.

【부록 4】 예비조사용 설문지

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 질문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 마이스터고를 졸업하고 취업한 여러분들께서 조직(현재 직장)에서 어느 정도 잘 적응하고 있는지 조사하고, 이러한 과정에 영향을 주는 것은 어떤 것이 있는지를 연구하고 있습니다.

질문지는 총 7면이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 15분입니다. 조사결과 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 기업의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2021 년 5 월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

박사과정 : 이재선

[연구자 연락처]이재선(전화 : 044-203-6863, 핸드폰 : 010-7472-4119. e-mail : leelect33@korea.kr)

I. 다음은 고교 졸업 후 취업한 여러분이 현재 직장에서 어떻게 생활하고 있는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 상태와 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

<u>직장에서 나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 주어진 업무상의 권한을 충분히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 달성해야 할 직무관련 목표를 명확하게 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 업무상 내가 완수해야 할 일이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 주어진 업무상 책임이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 기대하는 업무상 역할이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 업무시간을 적절하게 안배하는 방법을 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 업무 수행에 필요한 적절한 직무기술과 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 일을 하면서 유능하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
9) 일을 하면서 좀처럼 실수하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
10) 업무 수행시 정해진 시간보다 빨리 처리한다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 속한 부서 동료들에게서 편안함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
12) 내가 속한 부서의 분위기에서 친숙함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
13) 함께 일하는 동료들로부터 일을 잘 할 수 있도록 도움을 받는다.	①	②	③	④	⑤
14) 직장 동료들로부터 조직의 동료로 인정 받는다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 여러분의 직장에서 업무를 수행하면서 생긴 마음가짐에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 주어진 업무목표를 대부분 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 업무가 주어지더라도 잘 해낼 수 있을 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
3) 중요한 업무실적을 잘 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 마음 먹으면 어떤 일이든 잘 수행할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5) 도전적인 업무가 주어져도 잘 해낼 수 있을 것이라 확신한다.	①	②	③	④	⑤
6) 다양한 업무를 잘 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료들과 비교하여 업무를 잘 수행할 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤
8) 어려운 상황에 처하더라도 업무를 잘 수행할 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 여러분의 직장에서 새롭고 낯선 상황에서 나타나는 성향이나 의지에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>직장에서 나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 업무와 관련하여 호기심이 많다.	①	②	③	④	⑤
2) 업무와 관련하여 다른 사람의 피드백을 잘 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
3) 일이 해결되지 않으면 다른 방식으로 접근해본다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무와 관련하여 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 새로운 지식과 기술을 습득하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나 자신의 성장과 발전을 적극적으로 추구한다.	①	②	③	④	⑤
7) 새로운 도전이나 경험을 찾아서 한다.	①	②	③	④	⑤
8) 새로운 아이디어나 변화를 쉽게 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
9) 실수를 통해 배운다는 마음이 강하다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 여러분이 몸담고 있는 현재 직업분야(예: 반도체 제조, 해양수산 분야 등)에서 능력을 발휘하기 위한 계획과 해당 직업분야에서의 최종 목표 수립에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

<u>나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 아직 내 직업생활의 최종 목표를 정하지 못했다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 직업생활에 대한 일련의 계획이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 내 직업상의 목표를 달성하기 위한 전략이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 내 직업상의 목표를 이루기 위해 무엇이 필요한지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 내 직업상 목표가 아직 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
6) 내 직업상 목표가 자주 변한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 여러분이 현재 직장에 들어올 당시 알고 있던 직무 관련 정보에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 당시 상황과 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

<u>입사 당시, 나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 맡을 직무의 장단점을 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
2) 어떤 직무를 수행하는지 명확히 이해하고 있었다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 권한과 책임에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
4) 직무 환경에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
5) 직무 수행을 위한 지식, 기술, 경험 등 자격요건에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 여러분의 능력과 성격이 현재 담당하고 있는 직무와 비교하여 어떠한지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 능력은 직무수행에 필요한 능력과 일치한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직무수행에 적합한 기술과 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 직무수행에 필요한 기술과 내가 가진 기술은 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 성격은 직무를 수행하는데 적합하다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 현재 직업분야의 일을 수행하기에 적합한 성격이다.	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 여러분이 담당하고 있는 직무에 대해 어떻게 수행할 수 있다고 생각하는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 상황과 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

내가 맡은 직무에 대해~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 전반적인 작업 일정을 내가 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 작업계획을 수립할 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 작업순서를 정할 수 있는 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무완수를 위한 개인적 판단력을 발휘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무완수를 위한 의사결정 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 업무완수를 위한 상당한 의사결정 자율성이 주어져 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 전반적인 업무 수행 방식을 내가 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 업무완수를 위해 어떤 방법을 활용할지 결정할 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 업무 수행 방법에 있어 상당한 독립성과 자율성이 있다.	①	②	③	④	⑤

VIII. 다음은 직장에서 담당하고 있는 여러분의 직무가 현재 직업분야(예: 반도체 제조, 해양수산 분야 등)에서 성장하고 해당 직업분야의 최종 목표를 달성하는데 얼마나 도움이 되는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>현재~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 직무는 나의 직업상 최종 목표를 달성하는데 유용하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 직무는 앞으로의 직업적 성장과 밀접하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 직무가 나의 직업상 최종 목표로 이끌 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 직무가 나의 직업적 성장에 도움이 될 것이라 확신한다.	①	②	③	④	⑤
5) 직장에서 근무하는 것이 나의 직업적 성장에 도움이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

IX. 다음은 여러분의 직장에서 얼마나 가치 있게 대하고 관심을 기울이는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>나의 직장에서는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내 개인적 의견에 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 건강한 삶(웰빙)에 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
3) 내 개인적인 삶의 목표와 가치를 진정으로 고려해 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 어려움을 겪을 때 도움을 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무수행 중 범한 나의 사소한 실수를 용서할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 나에게 무관심하다.	①	②	③	④	⑤
7) 조직이 필요할 때만 나를 이용할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 내가 특별히 도움을 요청할 때, 기꺼이 응할 것이다.	①	②	③	④	⑤

X. 다음은 여러분의 직장에서 제공하는 보상, 처우 등에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 표시해 주십시오.

<u>나의 직장에서~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 수행해야 하는 업무상 일정은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 임금 수준은 동료와 비교하여 적절하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무량은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일한 만큼 합당한 임금을 받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나에게 주어진 책임수준이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
6) 직원을 대하는 관리자의 태도는 일관성 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 관리자의 편견이나 이해관계가 철저히 배제된다.	①	②	③	④	⑤
8) 직원의 성과가 인사고과에 정확히 반영된다.	①	②	③	④	⑤
9) 직원의 다양한 의견과 권익이 적절하게 받아들여진다.	①	②	③	④	⑤
10) 부당한 대우가 있을 경우 시정을 요청할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 의사결정 과정은 도덕적 기준에 비추어 합당하다.	①	②	③	④	⑤

XI. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 것을 골라 표시해 주십시오(해당하는 곳 하나에만 표시해 주십시오).

1. 귀하의 성별은?

①남성 ②여성

2. 귀하의 직장 경력은?

①1년 미만 ②1년 이상 ~ 2년 미만 ③2년 이상

3. 귀하가 근무하는 직장의 채용형태는?

①정규직 ②비정규직

4. 귀하의 주당 근로시간은?

- ①40시간 미만 ②40시간 이상 ~ 52시간 이하
 ③52시간 초과

5. 귀하의 연봉 수준은?

- ①2000만원 미만 ②2000만원 이상 ~ 2500만원 미만
 ③2500만원 이상 ~ 3000만원 미만 ④3000만원 이상 ~ 3500만원 미만
 ⑤3500만원 이상

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

【부록 5】 본조사용 설문지

마이스터고졸 초기경력자의 조직적응에 대한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

저는 마이스터고를 졸업하고 취업한 여러분들께서 조직(현재 직장)에서 어느 정도 잘 적응하고 있는지 조사하고, 이러한 과정에 영향을 주는 것은 어떤 것이 있는지를 연구하고 있습니다.

설문지는 총 7면이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 15분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 기업의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2021 년 5 월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 나승일

박사과정 : 이재선

[연구자 연락처]이재선(전화 : 044-203-6863, 핸드폰 : 010-7472-4119. e-mail : leelect33@korea.kr)

I. 다음은 고교 졸업 후 취업한 여러분이 현재 직장에서 어떻게 생활하고 있는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 상태와 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>직장에서 나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 주어진 업무상의 권한을 충분히 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 달성해야 할 직무관련 목표를 명확하게 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 업무상 내가 완수해야 할 일이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 주어진 업무상 책임이 무엇인지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무 수행에 필요한 적절한 직무기술과 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 일을 하면서 유능하다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7) 일을 하면서 좀처럼 실수하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
8) 업무 수행시 정해진 시간보다 빨리 처리한다.	①	②	③	④	⑤
9) 내가 속한 부서 동료들에게서 편안함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
10) 내가 속한 부서의 분위기에서 친숙함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11) 함께 일하는 동료들로부터 일을 잘 할 수 있도록 도움을 받는다.	①	②	③	④	⑤
12) 직장 동료들로부터 조직의 동료로 인정 받는다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 여러분의 직장에서 업무를 수행하면서 생긴 마음가짐에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 주어진 업무목표를 대부분 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 업무가 주어지더라도 잘 해낼 수 있을 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
3) 중요한 업무실적을 잘 달성할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 마음 먹으면 어떤 일이든 잘 수행할 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5) 도전적인 업무가 주어져도 잘 해낼 수 있을 것이라 확신한다.	①	②	③	④	⑤
6) 다양한 업무를 잘 수행할 수 있다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
7) 동료들과 비교하여 업무를 잘 수행할 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤
8) 어려운 상황에 처하더라도 업무를 잘 수행할 수 있다고 자신한다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 여러분의 직장에서 새롭고 낯선 상황에서 나타나는 성향이나 의지에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>직장에서 나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 업무와 관련하여 호기심이 많다.	①	②	③	④	⑤
2) 업무와 관련하여 다른 사람의 피드백을 잘 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
3) 일이 해결되지 않으면 다른 방식으로 접근해본다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무와 관련하여 나의 강점과 약점을 잘 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 새로운 지식과 기술을 습득하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 나 자신의 성장과 발전을 적극적으로 추구한다.	①	②	③	④	⑤
7) 새로운 도전이나 경험을 찾아서 한다.	①	②	③	④	⑤
8) 새로운 아이디어나 변화를 쉽게 받아들인다.	①	②	③	④	⑤
9) 실수에 대한 반성을 통해 배운다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 여러분이 몸담고 있는 현재 직업분야(예: 반도체 제조, 해양수산 분야 등)에서 능력을 발휘하기 위한 계획과 해당 직업분야에서의 최종 목표 수립에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

<u>나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 아직 내 직업생활의 최종 목표를 정하지 못했다.	①	②	③	④	⑤
2) 내 직업생활에 대한 일련의 계획이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 내 직업상의 목표를 달성하기 위한 전략이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 내 직업상의 목표를 이루기 위해 무엇이 필요한지 알고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 내 직업상 목표가 아직 명확하지 않다.	①	②	③	④	⑤
6) 내 직업상 목표가 자주 변한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 여러분이 현재 직장에 들어올 당시 알고 있던 직무 관련 정보에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 당시 상황과 가장 일치하는 번호에 √표시해 주십시오.

<u>입사 당시, 나는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 맡을 직무의 장단점을 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
2) 어떤 직무를 수행하는지 명확히 이해하고 있었다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 권한과 책임에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
4) 직무 환경에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤
5) 직무 수행을 위한 지식, 기술, 경험 등 자격요건에 관한 정확한 정보를 알고 있었다.	①	②	③	④	⑤

VI. 다음은 여러분의 능력과 성격이 현재 담당하고 있는 직무와 비교하여 어떠한지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 능력은 직무수행에 필요한 능력과 일치한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 직무수행에 적합한 기술과 능력이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 직무수행에 필요한 기술과 내가 가진 기술은 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 성격은 직무를 수행하는데 적합하다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 현재 직업분야의 일을 수행하기에 적합한 성격이다.	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 여러분이 담당하고 있는 직무에 대해 어떻게 수행할 수 있다고 생각하는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 상황과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

내가 맡은 직무에 대해~	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 전반적인 작업 일정을 내가 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 작업계획을 수립할 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 작업순서를 정할 수 있는 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 업무완수를 위한 개인적 판단력을 발휘할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무완수를 위한 의사결정 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 업무완수를 위한 상당한 의사결정 자율성이 주어져 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 전반적인 업무 수행 방식을 내가 결정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 업무완수를 위해 어떤 방법을 활용할지 결정할 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 업무 수행 방법에 있어 상당한 독립성과 자율성이 있다.	①	②	③	④	⑤

VIII. 다음은 직장에서 담당하고 있는 여러분의 직무가 현재 직업분야(예: 반도체 제조, 해양수산 분야 등)에서 성장하고 해당 직업분야의 최종 목표를 달성하는데 얼마나 도움이 되는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>현재~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 직무는 나의 직업상 최종 목표를 달성하는데 유용하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 직무는 앞으로의 직업적 성장과 밀접하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 직무가 나의 직업상 최종 목표로 이끌 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 나의 직무가 나의 직업적 성장에 도움이 될 것이라 확신한다.	①	②	③	④	⑤
5) 직장에서 근무하는 것이 나의 직업적 성장에 도움이 될 것이다.	①	②	③	④	⑤

IX. 다음은 여러분의 직장에서 얼마나 가치 있게 대하고 관심을 기울이는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 ✓표시해 주십시오.

<u>나의 직장에서는~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내 개인적 의견에 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 건강한 삶(웰빙)에 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
3) 내 개인적인 삶의 목표와 가치를 진정으로 고려해 준다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 어려움을 겪을 때 도움을 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 업무수행 중 범한 나의 사소한 실수를 용서할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 나에게 무관심하다.	①	②	③	④	⑤
7) 조직이 필요할 때만 나를 이용할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 내가 특별히 도움을 요청할 때, 기꺼이 응할 것이다.	①	②	③	④	⑤

X. 다음은 여러분의 직장에서 제공하는 보상, 처우 등에 대해 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽고, 귀하의 현재 생각과 가장 일치하는 번호에 표시해 주십시오.

<u>나의 직장에서~</u>	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 내가 수행해야 하는 업무상 일정은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2) 나의 임금 수준은 동료와 비교하여 적절하다.	①	②	③	④	⑤
3) 나의 업무량은 적당하다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 일한 만큼 합당한 임금을 받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나에게 주어진 책임수준이 적절하다.	①	②	③	④	⑤
6) 직원을 대하는 관리자의 태도는 일관성 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 관리자의 편견이나 이해관계가 철저히 배제된다.	①	②	③	④	⑤
8) 직원의 성과가 인사고과에 정확히 반영된다.	①	②	③	④	⑤
9) 직원의 다양한 의견과 권익이 적절하게 받아들여진다.	①	②	③	④	⑤
10) 부당한 대우가 있을 경우 시정을 요청할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 의사결정 과정은 도덕적 기준에 비추어 합당하다.	①	②	③	④	⑤

XI. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 것을 골라 표시해 주십시오(해당하는 곳 하나에만 표시해 주십시오).

1. 귀하의 성별은?

①남성 ②여성

2. 귀하의 직장 경력은?

①1년 미만 ②1년 이상 ~ 2년 미만 ③2년 이상

3. 귀하가 근무하는 직장의 채용형태는?

①정규직 ②비정규직

4. 귀하의 주당 근로시간은?

- ①40시간 미만 ②40시간 이상 ~ 52시간 이하
 ③52시간 초과

5. 귀하의 연봉 수준은?

- ①2000만원 미만 ②2000만원 이상 ~ 2500만원 미만
 ③2500만원 이상 ~ 3000만원 미만 ④3000만원 이상 ~ 3500만원 미만
 ⑤3500만원 이상

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 대단히 감사합니다.

Abstract

The Hierarchical Linear Relationship between Organizational Adjustment and Individual and Organizational Variables of Early-career Workers Graduated from Meister High School

By Jae-Seon Lee

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education
in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2022*

Major Advisor : Seung-II Na, Ph. D.

The purpose of this study was to identify the hierarchical linear relationship between the organizational adjustment, individual variables and organizational variables of early-career workers graduated from meister high school. The specific objectives were to identify the level of organizational adjustment, individual and organizational variables, to identify the variance on individual and organizational dimension about organizational adjustment, to identify the effects of individual variables on organizational adjustment, to identify the effects of organizational variables on organizational adjustment, and to identify the interaction effects of individual and organizational variables on organizational adjustment.

The population of this study was those who graduated from meister high school and had less than three years of employment. Using purposive sampling method, a total of 400 people, 10 for each company, were selected.

A survey questionnaire was conducted to measure the variables of this

study. The survey questionnaire was consisted of organizational adjustment scale, individual variables scale(job self-efficacy, learning agility, career planning, pre-entry knowledge, person-job fit, job autonomy) and organizational variables scale(career growth opportunity, perceived organizational support, organizational justice). Through pilot test and final survey, the reliabilities and validity of these scales were examined.

The data collection was conducted through an online survey from May 14 to May 28, 2021, with 237 of the total 400 questionnaires retrieved, with a returning rate of 59.3%. A total of 213 data from 35 companies were used for the final analysis, except for responses that unfaithful or less than five employees per company. Data analysis was conducted using the SPSS for Windows 26.0 program to analyze technical statistics (mean, standard deviation, frequency, percentage) and hierarchical linear model analysis using the HLM 8.1 for Windows program. In all analyses, the statistical significance level was set at 0.05.

The findings of the study were as follows: First, organizational adjustment level of early-career workers graduated from meister high school was 4.13. Second, after controlling individual variables, 54.6% of total variance in organizational adjustment was organizational level variance, and 45.4% of total variance in that was individual level variance. Third, the amount of explanation for individual variables for organizational adjustment was 80.6%. Fourth, after controlling individual variables, the total amount of organizational variables was 39.8%. Fifth, person-job fit had a statistically significant effect on organizational adjustment through interaction with career growth opportunity($\beta=0.211$, $p<0.05$).

Based on the findings of the study, the major conclusions of this study were as follows: First, early-career workers graduated from meister high school have a high level of organizational adjustment. Second, the level of

organizational adjustment of early-career workers graduated from meister high school is more affected by organizational level than by individual level. Third, individual-level variables of early-career workers graduated from meister high school have a significant effect on organizational adjustment in the order of job self-efficacy, person-job fit and job autonomy. Fourth, career growth opportunity of early-career workers graduated from meister high school has a significant effect on organizational adjustment. Fifth, person-job fit of early-career workers graduated from meister high school has a effect on organizational adjustment through interaction with career growth opportunity.

key words : organizational adjustment, meister high school graduates, early-career workers, hierarchical linear model, individual variables, organizational variables

Student Number : 2011-31015