

평생교육기관의 교육담당자 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향

이정아*, 신은경**

■ 요약 ■

본 연구의 목적은 평생교육기관 교육담당자의 직무상황에 직무특성, 고용관계특성, 직무몰입의 관계 모형이 적용가능한지를 실증적으로 탐색하는 것이었다. 이를 위하여 선행 연구를 바탕으로 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 긍정적 영향을 미치는 연구모형을 설정하였다. 직무특성의 하위변수에는 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백의 5개 변수가 포함되었다. 고용관계특성에는 고용보장성, 보상공정성, 참여 기회, 동료관계의 4개 변수가 포함되었다. 연구목적 달성을 위해 평생교육기관의 교육담당자를 대상으로 설문조사를 실시하였고, 회수된 218부의 설문지 중 206부가 분석에 활용되었다. 분석은 조사도구의 신뢰도와 타당도 분석을 하였고, 주요변수의 관계를 분석하기 위해서 상관관계 분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다.

분석결과, 주요변수의 대부분은 통계적으로 유의한 상관관계가 존재하였다. 위계적 회귀분석 결과에서는 직무특성의 하위변수 중 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백이 직무몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 반면에 고용관계특성은 동료관계만 직무몰입에 통계적으로 유의한 영향을 보였다. 직무특성의 직무몰입에 대한 설명량은 43.6%였고, 고용관계특성의 설명량은 3.6%였다. 이상의 결과를 토대로 논의와 시사점을 제시하였다.

[주제어] 평생교육기관 교육담당자, 직무특성, 고용관계특성, 직무몰입

* 제1저자, 경북대학교 박사과정(imjalee72@hanmail.net)

** 교신저자, 호산대학교 유아교육과(sek1178@hanmail.net)

I. 연구의 필요성 및 목적

평생교육분야에서 평생교육기관 교육담당자 또는 평생교육사는 지속적인 연구 대상이었다. 평생교육 분야의 동향 분석 연구들에서 관련 연구들이 중요한 범주를 구성하는 것으로 보고되고 있다(김은경, 2014; 김진화·고영화·성수현, 2007; 현영섭·박혜영·이성엽, 2012). 또한 한국교육학술정보원의 검색엔진을 활용하여 평생교육담당자, 평생교육사(논문제목으로 한정)로 검색한 결과, 학위논문 80편, 학술지 게재 논문 50편이 검색되었다(2014년 10월 14일). 검색된 논문의 연구 주제는 전문성, 역량, 네트워크, 직무(소진, 스트레스, 만족), 감정노동, 조직몰입, 자기주도학습, 평생교육사 제도, 평생교육담당자의 철학 등에 관한 것이었다.

이처럼 평생교육기관의 교육담당자가 주목 받는 이유 중 하나는 이들의 직무에 기인한다(김은경, 2014). 평생교육기관의 교육담당자 직무는 학습자와 소통하고, 학습자와 평생교육을 연결하는 핵심 지대와 관련된다(이성엽, 김석구, 2012). 또한 평생교육기관 교육담당자의 직무전문성은 평생교육의 실천적 발전에 중요한 동력이 된다는 점 역시 최근 강조되고 있다(현영섭, 박혜영, 이성엽, 2012). 이런 맥락에서 평생교육기관의 교육담당자에 대한 연구 확대는 계속될 것으로 예상된다. 그러나 한 가지 아쉬운 점은 교육담당자의 직무나 이와 관련되는 심리적 현상을 소속된 조직이나 기관과의 관계에서 이해하는 연구가 부족하다는 점이다. 평생교육기관의 교육담당자 직무는 근본적으로 소속된 기관이나 조직과의 관계에 의하여 규정된다. 따라서 평생교육기관의 교육담당자가 수행하는 직무와 이와 관련되는 다양한 현상은 교육담당자가 소속된 조직과의 관계 속에서 이해될 필요가 있다. 특히 다양한 형태의 조직에서 교육담당자가 근무하게 되면서 조직과의 노동관계, 직무특성 등에 대한 업무확대의 필요성이 증가하고 있다. 일부 연구들(신은경, 현영섭, 2011; 신은경, 이정아, 현영섭, 2013; 이윤영, 2013)에서 조직의 직무수행 요구나 이로 인한 직무스트레스, 직무소진 등을 다루었다. 그러나 직무수행에 대한 조직의 요구에 대한 개념적 측면을 다루었지 실증적인 변수로 연구에 반영하지는 못하였다.

경영학 등에서는 조직과 근로자의 관계에 대한 이해를 위하여 고용관계특성(employment relationship characteristics)의 개념을 활용한다(김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005; Cohen, 1990; Curry et al., 1986; Johnson, Messe, & Crano, 1984). 고용관계특성은 근로자가 조직과의 관계를 조직과의 고용관계, 보상의 공정성, 참여기회 제공, 동료와의 관계 등을 관점으로 한 종합적인 판단이다(김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005). 또한 고용관계특성은 조직과 이에 소속된 개인 간의 관계를 반영하며, 계약관계나 직업안정성에 대한 조직의 보장 등까지도 포함한다. 따라서 고용관계특성 이론을 평생교육기관의 교육담당자에게 적용한다면, 고용측면에서 조직과의 관계 특성을 반영하여 평생교육기관의 교육담당자가 경험하는 직무현상을 설명하는

새로운 시도를 할 수 있을 것이다. 특히 최근에 평생교육기관이 증가하면서 교육담당자가 증가하고, 그만큼 다양한 조직에 근무하고 있으며, 비정규직 비중도 증가하는 경향을 볼 때(교육부, 한국교육개발원, 2013), 조직과의 고용관계특성은 평생교육기관의 교육담당자의 직무에 대한 최근 경향을 반영하는 모델을 제시할 수 있다. 또한 평생교육기관의 교육담당자의 근무상황의 다양성과 변화는 직무몰입, 직무에 대한 이해, 조직과의 관계 등에서의 변화가 예상된다. 즉, 직무특성과 고용관계 등 직무와 조직에 대한 새로운 측면이 강조될 필요성이 있다.

전통적으로 직무몰입과 직무특성은 직종을 막론하고 직무현상을 설명하는 중요한 변수로 평가되고 있다(김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005; Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975; Morrow, 1993). 직무만족보다 직무몰입이 전문직에서는 직무에 대한 열정과 지속성을 설명하는 중요한 변수로 평가되었으며(Morrow, 1993), 직무몰입을 설명하는 독립변수로서 직무특성 역시 함께 다뤄지고 있다. 특히 직무특성은 자신이 직무를 통하여 경험하는 부정적인 경험, 예를 들어 직무스트레스, 직무소진, 직무불만 등을 경험하게 될 때, 직무의 의미나 중요성, 자신과의 정체성과 정합성 등을 종합적으로 판단하여 이후의 행동을 결정하게 하는 요소가 되기도 한다(김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005; Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975; Morrow, 1993). 따라서 직무몰입과 직무특성의 개념을 평생교육기관의 교육담당자에게 적용하여 이에 대한 시사점을 얻는 것 역시 평생교육기관 교육담당자의 직무현상에 대한 이해를 다각화하는데 도움이 될 것이다.

이상의 필요성에 대한 논의를 바탕으로, 조직과의 관계, 직무특성, 직무몰입의 관점을 반영하여 평생교육기관 교육담당자의 직무에 대한 새로운 이해를 시도하는 것이 필요한 것으로 판단되었다. 이에 본 연구에서는 평생교육기관 교육담당자의 직무상황에 고용관계특성, 직무특성, 직무몰입의 관계 모형이 적용가능한지를 실증적으로 탐색하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 직무몰입의 개념

조직성과 제고를 위한 중요 변수로서 직무몰입에 대한 관심이 증가하고 있다(주대진, 김진모, 2010; Brown, 1996; Hackman & Oldham, 1976; Porras & Robertson, 1992). 이는 조직구성원이 자신의 현재 직무에 대해 애착이나 열의를 갖고 몰두한다면 직무나 조직의 성과에 기여할 수 있기 때문이다(배성현, 2001). 이와 관련된 개념이 직무몰입(job involvement)이다.

직무몰입은 연구자의 관점에 따라 다양하게 정의되고 있다. 첫째는 직무에 대한 관여 및 애

착 정도로 직무몰입을 정의하는 경우이다. 예를 들면, Lorence와 Mortimer(1985: 619)는 ‘직무몰입을 특정 직무에 대한 심리적 애착’이라고 정의하였고, 배병룡(2012: 28)은 ‘심리적 애착과 더불어 직무에 적극 참여하는 인지적, 감정적 태도’로 직무몰입을 정의하였다. 또한 하영자(2005: 29)는 ‘직무에 대한 만족과 애착, 책임감, 그리고 직무에 대해 느끼는 중요성’이라고 하였다. 이처럼 직무몰입은 자신의 직무에 대해 갖는 관심, 애착, 책임감, 의미, 가치로 표현할 수 있다. 이런 측면에서 직무몰입이 강한 조직구성원은 직무에 대한 가치를 내재화하고, 직무수행을 통해 자신의 가치를 실현하고자 하며, 직무수행에 최선의 노력을 기울이고자 한다(강인호, 이걸, 1994).

둘째는 직무에 대해 얼마나 동일시하고 몰두하는지를 설명하는 경우이다. 예를 들면, Kanugo(1982: 342)는 직무몰입을 ‘자신이 현재 맡고 있는 직무와 동일시하려는 인지 또는 신념상태’로 정의하였고, 그의 직무몰입에 대한 정의는 널리 받아들여지고 있다(이지우, 1997). 이에 이지우(1997)는 Kanugo의 정의를 받아들여 ‘자신과 현재 맡고 있는 직무간의 관계에 관한 구체적인 신념을 바탕으로 현재 직무에 몰두하고 있는 정도’로 직무몰입을 정의하였고, 주대진과 김진모(2010: 31)는 직무몰입이란 ‘구성원이 자기가 하고 있는 일에 대해 심리적으로 동일시화를 느끼는 정도, 또는 개인이 자신의 일에 몰두하거나 사로잡히는 정도’라고 하였다. 즉, 조직구성원 자신과 자신의 직무를 분리하여 생각하기보다 일체감을 가지고 얼마나 소신 있게 자신의 직무에 몰두하는가를 나타내는 개념이라 할 수 있다. 이와 유사하게 김미경(2011: 25)은 Kanugo의 개념을 토대로 ‘직무에 대한 강한 애착과 자긍심을 가지고 자발적이면서 주도적으로 직무에 참여하여 몰두하는 것’으로 정의하였다. 이는 직무에 대한 심리상태와 행동적 측면을 포함하고 있다.

이상과 같이 직무몰입은 직무와 관련된 태도로서 정서적, 인지적, 행동적 측면을 포함하여 다양하게 정의되고 있다. 이에 본 연구에서는 일반적으로 받아들여지고 있는 Kanugo(1982)의 개념을 토대로 심리상태와 행동적 측면을 포함하여 직무몰입을 정의한 김미경(2011)의 의견을 수용하여 평생교육기관의 교육담당자가 자신의 직무에 대한 애착과 소명의식을 가지고 적극적으로 직무에 몰두하는 정도로 직무몰입을 정의한다.

2. 직무특성의 개념과 구성요인

가. 평생교육기관의 교육담당자 직무

평생교육기관의 교육담당자는 교육프로그램을 운영하거나 학습자들의 학습을 도와주는 등의 전반적인 교육업무를 담당하는 자로서(신은경, 이정아, 현영섭, 2013) 각 평생교육기관에서 다

양한 직무를 수행한다. 평생교육기관 교육담당자의 직무는 평생교육기관의 유형과 특성에 따라 다를 수 있지만 일반적으로 교육담당자의 역할과 직무를 연관하여 이해하는 경향이 있다. 예를 들어, 평생교육사와 관련된 연구들에서 나타난 평생교육사의 역할과 직무를 정리한 동미정과 배을규(2009)는 먼저 평생교육기관의 교육담당자와 작간접적인 이해관계가 있는 개인 또는 조직으로 구분하고, 그 관계에 따른 역할을 제시하며, 그 역할에서 수행해야 할 직무를 분류하였다. 즉, 학습자와의 학습관계에서 교수자와 학습자 촉진자의 역할이 요구되고, 이에 따라 교수, 교수학습 지원, 학습상담 및 컨설팅, 학습동기유발 등의 직무를 제시하였다. 평생교육기관 조직원으로서 프로그램기획자, 관리행정가, 변화 촉진자로서의 역할이 요구되고, 이에 따라 프로그램 기획 및 개발, 기관 운영 및 관리, 프로그램 홍보 및 마케팅, 조직구조 및 풍토 개선 등의 직무가 포함되었다. 또한 타 조직과의 관계에서는 네트워크 조정자로서의 역할이 요구되고 이에 따른 직무는 학습자/동료/지역인사 등 대내외적 네트워크 조직, 조직간 협력체제 구축, 학습공동체 조직과 운영 등이 포함되었다.

또한 이해영과 박성민(2011)은 직무분석을 통해 평생교육기관 유형별로 평생교육사의 직무를 분류한 연구에서 평생교육사는 공통적으로 프로그램개발, 교수학습지원, 기관운영 및 관리, 전략수립, 사업개발, 총무행정, 세일즈 및 프로모션, 마케팅, 강의, 평가의 직무를 수행한다고 하였다. 그리고 평생교육사의 직무 영역과 직무 요소의 상대적 중요도와 우선순위를 실증적으로 연구한 박명신, 장은숙, 박수정(2012)은 평생교육사의 직무를 기획개발, 운영·관리, 평가·컨설팅, 교수업무의 4가지 영역으로 구분하고 이에 따라 직무 요소를 분류하였다. 기획개발 영역에는 교육요구 분석, 목표 및 내용선정, 프로그램 설계 및 실행매뉴얼 제작의 직무가 포함되었고, 운영·관리 영역에는 학습자 및 교수자의 섭외 및 관리, 교육시설 및 매체의 확보·조작관리, 홍보 및 마케팅, 행·재정·조직관리의 직무 요소가 포함되었다. 한편 평가·컨설팅 영역에는 프로그램 성과분석, 문제 진단 및 해결, 강의 지원 및 컨설팅, 교수업무 영역에서는 교수학습자료 개발, 교수 설계, 교수실행 및 평가 등의 직무 요소가 포함되었다.

이상과 같은 평생교육기관 교육담당자의 직무와 관련된 일련의 연구들은 평생교육기관 교육담당자의 직무를 다양하게 구체화하고 학습자와의 관계 및 이해관계자와의 관계에서 이해하려는 경향을 보인다. 따라서 평생교육기관의 교육담당자는 학습자와 교육현장의 요구를 반영하여 프로그램 계획·개발, 교육프로그램의 효율적인 진행 및 운영, 홍보 및 마케팅, 학습자들에게 학습정보 제공 및 지원, 이해관계자와의 네트워크 구축 등의 직무를 수행한다고 할 수 있다.

나. 직무특성의 개념 및 구성요인

직무특성(job characteristics)은 직무가 가지고 있는 고유의 특성으로, 조직구성원이 직무를 수행하면서 느끼는 직무에 대한 의미, 책임감, 결과에 대한 인지 등을 지각하게 하는 특성을

의미한다(김정원, 2005; 김호정, 1989). 또한 직무를 수행하는 과정에서 발생한 문제를 해결하거나 발생 가능한 문제를 미연에 예방, 조치하는 등의 일련의 과업으로 직무특성을 설명하기도 한다(유희자, 황진숙, 2012).

일반적으로 직무특성은 조직구성원의 직무태도나 행동에 긍정적 혹은 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문에 다양한 측면에서 관심을 받는다. 이는 직무특성이 양가적 특성을 가지고 있기 때문이다. 조직구성원이 담당하는 직무의 특성이 개인의 동기부여와 직무만족에 영향을 미침으로써 직무성과 및 조직성과에 기여할 수도 있지만 직무에 대한 스트레스, 불만족, 이직의도 등과 같은 부정적인 태도와 행동양상을 증가시켜 조직에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다(신은경, 이정아, 현영섭, 2013; 이상진, 2009; Hackman & Oldham, 1976). 평생교육기관의 교육담당자에게도 자신의 직무가 의미 있고 중요한 것이라고 느끼면 좀 더 책임감을 가지고 직무를 수행하게 될 것이고 그로 인해 긍정적인 성과를 가져올 수 있다는 것이다. 그렇지 않은 경우에는 직무에 대한 스트레스로 직무에 대한 동기가 향상되지 않고 그 영향으로 부정적인 성과를 가져올 수도 있다.

이런 이유로 직무특성을 단일차원에서 접근하기보다 다차원적인 요소로 접근하여 설명하는 경우가 많다(김호정, 1989; 배성현, 2001). 대표적으로 Hackman과 Oldham(1976)은 직무특성의 구성요소로 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백의 5가지 요소로 제시하였다. 기술다양성(skill variety)은 직무담당자가 직무를 수행하는데 있어 얼마나 다양하고 수준 높은 기술과 능력을 발휘할 수 있는가에 초점을 맞추고 그 기회를 주는 정도를 의미한다. 과업정체성(task identity)은 직무담당자가 직무의 전체 혹은 일부분의 시작부터 끝까지 전 과정을 완결하도록 허용하는 정도이고, 과업중요성(task significance)은 직무의 중요성을 인식하는 것으로, 직무담당자가 수행하는 직무자체가 조직 내·외부의 다른 사람의 직무에 미치는 실질적인 영향력을 말한다. 그리고 직무자율성(autonomy)은 직무를 수행하는 방식과 절차 등을 결정하고 진행하는 과정에서 직무담당자에게 주어진 자유, 독립성, 재량권의 정도를 말하며, 수행한 직무 결과에 대해 책임성과도 연계되는 의미이다. 마지막으로 피드백(feedback)은 직무담당자가 자신이 수행한 직무가 얼마나 유효하게 수행되었는가에 대한 명확한 정보를 습득할 수 있는 정도를 의미한다(김우진, 2010; Hackman & Oldham, 1976). Hackman과 Oldham(1976)의 다차원적 접근은 직무특성이 직무와 관련된 일 자체에 대한 직무담당자의 인식의 다양성이 반영됨으로써 이후 직무에 대한 이해를 위한 기본 개념으로 다수의 연구에서 적용되었다. 따라서 직무특성은 조직구성원이 자신에게 주어진 직무를 다양한 지식과 기술을 활용하고, 직무를 중요하게 여기며, 직무수행에 대한 자율권이 주어지고 업무 결과에 대한 피드백을 신속하고 명확하게 습득하는 것이라 할 수 있다(강선희, 2013).

3. 고용관계특성의 개념 및 구성요인

직무특성이 일과 관련된 담당자의 이해를 반영한 관점이라면 조직에 대한 이해는 고용관계 특성의 측면에서 반영되었다. 즉, 조직과의 관계가 어떤 것인지 인식하고 정서적으로 어떻게 느끼는지는 직무담당자의 관점에서 조직을 바라보는 것이다. 이에 직무특성만큼 고용관계특성의 중요성이 강조되고 있으며, 특히 최근에는 조직과 다양한 고용관계가 확산되면서 고용관계 특성에 대한 적용이 확대되고 있다.

고용관계특성은 조직과 조직구성원 간의 핵심적인 고용관계 내용을 포함하여 이를 특성별로 구분한 것을 의미한다(김우진, 서원석, 2010). 즉, 조직구성원 개인의 욕구를 충족시키기 위해 조직이 제공하는 보수, 근로시간, 작업환경 등과 같은 물리적 조건과 더불어 자아개발, 비전, 인사정책의 공정성, 감독방법 등 조직과 구성원간의 관계와 관련된 내용의 특성을 구분한 것이다(김우진, 2010). 노동시장이 변화하면서 고용관계에 대한 사회적 상황이나 인식이 전환되었고 그에 따라 조직구성원의 욕구와 동기도 다양해짐으로써 조직이 자신의 능력을 인정해주고 보다 많은 혜택을 제공하는 조직으로 전직 또는 이직이 빈번하게 됨에 따라 조직에 오래 남아 있고자 하는 구성원의 욕구와 동기 또한 변하게 되었다(홍인기, 2014). 이러한 변화에 맞추어 조직은 우수한 구성원을 조직에 충원하고 잔류시키기 위해 조직구성원의 동기와 욕구에 부합 되도록 근무환경, 근로시간, 임금 등과 같은 복리후생은 물론 인사정책의 공정성, 자아개발, 상사와의 관계 등을 지원하게 되었고(김우진, 서원석, 2010; 홍인기, 2014), 이에 대한 구성원의 지각 정도에 따라 직무관련 행동과 태도도 달라지게 된다는 것이다(김정원, 2005).

고용관계특성에 대한 선행연구들(김용순, 황규진, 2009; 김우진, 2010; 김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005; 이상진, 2009; 임혜련, 2007; 홍인기, 2014)에서는 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 성장기회, 동료관계를 고용관계특성의 주요 요소로 인식하고 있다. 즉, 김우진과 서원석(2010), 김정원(2005)의 연구에서는 고용관계특성의 하위변수로 고용보장성, 보상공정성, 성장기회, 동료관계를 채택하였고, 그 외 다수의 선행연구들(김용순, 황규진, 2009; 김우진, 2010; 이상진, 2009; 임혜련, 2007; 홍인기, 2014)에서는 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 고용관계특성의 주요 요인으로 선정하였다. 이와 같은 선행연구들에서 공통적으로 포함하고 있고 평생교육기관의 고용환경특성과 연관하여 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 고용관계특성의 구성요인으로 선정하였다.

이들 고용관계특성의 하위변수의 개념적 의미는 다음과 같다. 고용보장성(employment security)은 자신이 소속된 조직의 규정에 위배되는 행동을 하지 않는 한 해고되지 않고 계속 근무할 수 있을 것이라고 지각하는 정도를 의미하며 일자리에 대한 보장의 정도 등을 포함한다(김정원, 2005). 즉, 조직구성원 자신이 원하는 한 현재의 조직에서 계속 근무할 수 있을 것

이라는 기대감을 의미한다고 볼 수 있다. 보상공정성(rewards fairness)은 자신의 노력과 그에 따른 보상이 공정하다고 지각하는 정도로 임금에 대한 공정성, 상사의 업무평가에 대한 공정성 등을 말한다(김용순, 황규진, 2009). 즉, 조직구성원이 받는 금전적 보상뿐만 아니라 자신의 능력에 대한 인정, 승진 등과 같은 비금전적 보상에 대해 인지하는 공정성이라고 할 수 있다. 또한 참여기회(participation opportunity)는 조직구성원으로서 의사결정에 참여하고 제안과 건의를 하며 의사소통하는 기회의 정도에 대한 지각을 의미한다(임혜련, 2007). 마지막으로 동료관계(co-workers' relationship)는 조직에서 함께 일하는 동료들과의 협조적·우호적 관계에 대한 지각의 정도를 의미하며 동료와의 협조, 친밀성 등이 포함된다(김용순, 황규진, 2009; 김정원, 2005). 이에 고용관계특성은 조직과 그 조직의 구성원과의 고용관계를 보상공정성, 고용보장성, 참여기회 제공, 동료와의 관계 등의 관점으로 종합적으로 판단하는 것이다.

4. 직무특성, 고용관계특성, 직무몰입의 관계

평생교육기관 교육담당자의 직무몰입, 직무특성, 고용관계특성 등의 관계를 설정하기 위한 선행연구를 분석하였다. 우선 직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백)과 직무몰입의 직접적인 영향 관계에 대한 이론적 근거는 다수의 연구들에서 발견되었다. 예를 들어, 직무특성 모형을 제시한 Hackman과 Oldham(1976)은 직무특성과 직무몰입의 관계를 직접적으로 언급하지는 않았지만 조직구성원에게 부여된 직무특성요인들이 조직구성원의 심리적 상태에 영향을 미치고 심리적 상태는 조직구성원 자신과 직무성과에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 직무의 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성이 직무의 중요성과 연결되고, 직무자율성은 직무결과에 대한 경험적 책임감을 낳게 하며, 피드백은 직무활동 결과에 대한 인식을 갖게 해준다고 하였다. 직무의 중요성과 직무에 대한 책임감은 직무몰입의 중요한 판단기준이 될 수 있기 때문에 직무특성이 직무몰입에 영향을 미칠 수 있다는 것을 시사할 수 있다(하영자, 2005). 또한 Brown(1996)은 메타연구를 통해 직무몰입에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 정리하였는데, 직무특성은 자율성, 기술다양성, 과업정체성, 피드백, 계층적 수준, 과업중요성, 잠재적 동기, 과업복잡성이 구성되었고, 이는 직무몰입에 정적영향을 미친다고 하였다.

이런 결과는 국내 연구에서도 확인할 수 있다. 예를 들어, 최보운(2013)의 입학사정관을 대상으로 실시한 실증연구에서 직무특성의 구성요소인 과업중요성, 기술다양성, 자율성, 피드백이 직무몰입에 유의한 영향을 주었으며, 김우진과 서원석(2010)의 연구에서는 과업중요성, 과업정체성, 피드백이 직무몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 또한 배성현(2001)의 교사에 대한 연구에서 직무특성은 직무몰입과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 직무특성의 5가지 요인, 즉 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백은 직무몰입과 중간이상의 상

관관계를 보여주었고, 특히 자율성($r=.512$)과 피드백($r=.620$)은 비교적 높은 상관관계를 나타냈다. 그리고 직무특성의 5가지 요인 모두 직무몰입에 유의한 영향을 미쳤으며, 설명량은 47.8%였다. 그 중 피드백(표준화 회귀계수=.409)이 가장 높은 설명력을 보여주는 변수였고, 상대적으로 영향력이 가장 작은 변수는 과업중요성(표준화 회귀계수=.065)이었다. 이외에 다른 선행연구들(김정원, 2005; 이유진, 이현수, 2005; 이지우, 1997; 주대진, 김진모, 2010; Rabinowitz et al., 1977; Lorence & Mortimer, 1985)에서도 직무특성이 직무몰입에 정적영향을 미치는 것으로 나타났다.

평생교육기관 교육담당자의 직무특성과 직무몰입의 관계를 직접적으로 연구한 선행연구는 아직 없지만 직무특성과 조직몰입의 관계에 대한 선행연구를 통해 두 변수의 관계를 추론할 수 있다. 즉, 직무몰입은 조직목표나 가치의 내재화에 대한 선행조건이면서 조직몰입의 중요한 예측지표이고 동시에 구성요소이다(하영자, 2005). 따라서 직무몰입이 높아지면 조직몰입도 높아질 수 있다(Young, Worchel, & Woehr, 1998). 이러한 측면에서 평생교육사의 직무특성과 조직몰입에 대한 연구를 시도한 강선희(2013)는 평생교육사의 직무가 다양한 지식과 기술을 활용하고, 직무 수행과정에서 자율성이 보장되고, 직무 결과에 대한 피드백을 정확히 받을 수 있다면, 평생교육사들의 조직몰입도 높아진다고 하였다. 즉, 평생교육기관의 교육담당자의 직무특성이 직무몰입에 영향을 미칠 수 있다. 이상의 논의를 토대로 본 연구에서도 평생교육기관 교육담당자의 직무특성이 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

또한 고용관계특성(고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계)과 직무몰입의 관계에 대한 실증적 근거도 발견되고 있다. 예를 들어, 김우진과 서원석(2010)은 호텔기업 종사원의 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향관계를 분석한 결과, 고용관계특성과 직무몰입은 유의한 상관관계를 보였다. 고용관계특성의 4가지 요인 중 고용보장성(표준화 회귀계수=.263), 보상공정성(표준화 회귀계수=.073), 동료관계(표준화 회귀계수=.151)가 직무몰입에 유의한 영향을 미치고 있으며, 고용관계특성이 직무몰입을 설명하는 설명량은 24.6%였다. 또한 김정원(2005)의 연구에서도 고용관계특성이 직무몰입에 비교적 유의한 긍정적 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 고용보장성, 보상공정성, 성장기회, 동료관계를 포함하는 고용관계특성의 하위 변수들이 유의수준에 차이는 있으나 직무몰입에 정적영향을 주었다. 그리고 호텔기업 종사원을 대상으로 한 김용순과 황규진(2009)의 실증연구도 고용관계특성과 직무몰입은 유의한 긍정적 상관관계를 가졌으며, 고용관계특성의 4가지 요인 중에서 고용보장성과 동료관계로 인하여 직무몰입 수준이 달리 나타났다. 이외에 김정원, 김태형, 권중생(2004)의 연구에서도 고용관계 특성 중 고용보장성과 동료관계는 직무몰입에 높고 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

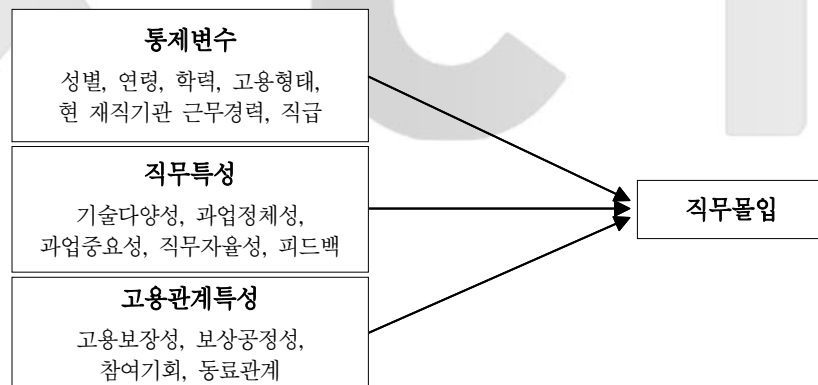
이상의 선행연구 결과를 보면 고용안정성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계의 고용관계특성 요인이 조직구성원의 직무몰입을 결정하는데 기여하는 것으로 보인다. 이는 평생교육기관의 교육담당자에게도 적용될 수 있을 것이다. 즉, 평생교육기관의 교육담당자가 고용에 대한 안정

을 느끼고, 적절한 보상이 제공되고, 업무에 대한 개선사항들을 건의할 수 있는 참여기회가 마련되고, 우호적인 동료관계가 형성된다면 긍정적인 직무몰입을 이끌어낼 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서도 평생교육기관 교육담당자의 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 포함하는 고용관계특성이 직무몰입에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 평생교육기관의 교육담당자 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입과 어떤 관계를 갖는지 실증적으로 분석하기 위해 연구모형을 [그림 1]과 같이 구성하였다. 연구모형에는 통제변수(성별, 연령, 학력, 고용형태, 현 재직기관 근무경력, 직급), 직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백), 고용관계특성(고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계)이 독립변수로, 직무몰입이 종속변수로 설정되었다.



[그림 1] 연구모형

2. 표본 설정 및 설문응답자의 특성

연구모형 검증을 위해 설문조사를 통한 실증자료를 수집하였다. 설문조사를 위한 조사대상자 표집을 위하여 평생교육기관을 우선 선정하였다. 본 연구의 모집단은 전국의 평생교육기관에 근무하는 교육담당자이지만 이들을 모두 조사하는 것은 현실적으로 불가능하여 설문대상자

를 표집하였다. 표집 방법은 평생교육기관이 전국적으로 다양하게 존재하기 때문에, 다양한 평생교육기관과 지역을 반영하는 목적표집을 사용하였다. 또한 전국의 모든 평생교육기관을 대상으로 설문조사를 실시하는 것 역시 현실적인 어려움이 존재하여 설문조사 지원이 가능한 네트워크가 구축된 기관들을 대상으로 편의표집을 실시하였다. 설문참여기관은 총 44개 기관이었다. 기관유형별로 보면, 학교형태 2개, 학교부설 5개, 사내대학형태 2개, 원격교육형태 4개, 사업장부설 7개, 언론기관부설 1개, 시민단체부설 3개, 지식인력개발관련 2개, 학원 1개, 지자체 주민자치센터 6개, 도서관, 미술관, 박물관 6개, 사회복지관 2개, 청소년시설 1개, 기타 3개였다. 지역별로는, 서울 9개, 대구 23개, 울산 5개, 부산 1개, 청주 1개, 구미 4개, 울릉도 1개였다.

이상과 같은 조사대상기관이 선정된 이후 기관에 근무하는 평생교육기관 교육담당자의 도움을 얻어 설문조사를 실시하였다. 즉, 직접 방문하여 평생교육기관의 교육담당자를 소개받아서 설문조사를 실시하거나, 평생교육기관의 교육담당자에게 의뢰하여 설문조사를 실시하였다. 2014년 6월 23일부터 7월 31일까지 총 250부의 설문지가 배포되었고, 이중 218부(87.2%)가 회수되었다. 회수된 설문지 중 무응답, 불성실한 응답 등을 제외하고 206부(82.4%)가 분석에 활용되었다. 설문응답자는 기관유형별로 보면 학교형태 11명, 학교부설 23명, 사내대학형태 3명, 원격교육형태 21명, 사업장부설 31명, 언론기관부설 15명, 시민단체부설 6명, 지식인력개발관련 2명, 학원 5명, 지자체 등 32명, 도서관, 박물관, 미술관 32명, 사회복지기관 등 3명, 청소년시설 10명, 기타 12명이었다. 지역별로 보면, 서울 27명, 대구 140명, 울산 20명, 부산 5명, 청주 4명, 구미 6명, 울릉도 4명이었다.

설문응답자의 개인배경특성은 다음과 같다. 성별의 경우, 남자 73명(35.4%), 여자 133명(64.6%)이었다. 연령의 경우에는 20대가 73명(35.4%), 30대가 78명(37.9%), 40대가 36명(17.5%), 50대 이상이 19명(9.2%)이었다. 그리고 학력의 경우에는 고졸이 7명(3.4%), 전문대졸이 29명(14.1%), 대졸이 137명(64.6%), 대학원 이상이 37명(18.0%)이었다. 고용형태는 정규직 122명(59.2%), 무기계약직 18명(8.7%), 계약직/임시고용 59명(28.6%), 기타 7명(3.4%)이었다. 현재 재직 중인 평생교육기관에서 근무한 기간은 평균 2년 6개월이었다. 근무기간이 1년 미만 41명(19.9%), 1년-3년 79명(38.3%), 3-5년 26명(12.6%), 5년-10년 36명(17.5%), 10년 이상 24명(11.7%)이었다. 직급은 사원/대리 또는 하위직급이 154명(74.8%)으로 가장 많은 비중을 차지하였고, 과장 또는 중간직급 29명(14.1%), 차/부장 또는 팀장급 15명(7.3%), 기관장급이 8명이었다.

3. 조사도구의 구성 및 분석방법

설문지에는 조사대상자의 개인배경특성(성별, 연령, 학력, 고용형태, 현 재직기관 근무경력,

직급)을 측정하기 위한 6개 문항이 포함되었다. 그리고 본 연구의 주요변수인 직무특성, 고용관계특성, 직무몰입 관련 측정문항이 48개로, 최종 54문항의 조사도구가 활용되었다. 개인배경 특성 변수를 제외한 모든 문항은 Likert 5점 척도로 구성하여 응답자의 동의수준을 표시하도록 요구하였다.

〈표 1〉 조사도구의 구성

변수		문항번호	문항수
인구통계학적 변수		I - 1(성별), 2(연령), 3(학력), 4(고용형태), 5(현재 재직중인 평생교육기관 근무경력), 6(직급)	6
직무특성	기술다양성	II - 1, 2, 3	3
	과업정체성	II - 4, 5, 6	3
	과업중요성	II - 7, 8, 9	3
	직무자율성	II - 10, 11, 12	3
	피드백	II - 13, 14, 15	3
고용관계 특성	고용보장성	III - 1, 2, 3, 4, 5, 6	6
	보상공정성	III - 7, 8, 9, 10, 11, 12	6
	참여기회	III - 13, 14, 15, 16, 17, 18	6
	동료관계	III - 19, 20, 21, 22, 23, 24	6
직무몰입		IV - 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	9
계			54

직무특성을 측정하기 위해 Sims, Szilagyi 그리고 Keller(1976)이 개발한 도구를 이지우(1997), 김우진(2010)의 연구에서 변안하여 사용한 도구를 활용하였다. 직무특성 조사도구의 문항은 총 15개로, ‘기술다양성’ 3문항, ‘과업정체성’ 3문항, ‘과업중요성’ 3문항, ‘직무자율성’ 3문항, ‘피드백’ 3문항으로 구성되었다. 예를 들어, ‘나의 업무는 단순하지 않고 다양한 업무로 이루어져 있다’, ‘나는 업무를 처리하면서 일의 시작에서 끝까지 모두 책임지는 경우가 많다’, ‘나는 업무를 수행하면서 잘 처리되지 못한 부분을 금방 알 수 있다’ 등으로 구성되었다.

고용관계특성의 조사도구 문항은 다양한 연구들의 도구를 종합하여 측정에 활용한 김우진(2010)의 도구를 활용하여 구성되었다. ‘고용보장성’ 6문항, ‘보상공정성’ 6문항, ‘참여기회’ 6문항, ‘동료관계’ 6문항으로 총 24개 문항이었다. 예를 들어, ‘나는 열심히 일하면 회사가 일자리는 보장해준다고 생각한다’, ‘우리 회사에서는 업무에 관한 의견을 제시할 수 있다’, ‘나와 같이 일하는 사람들은 친밀감이 있다’ 등으로 구성되었다.

직무몰입에 대한 측정문항은 Kanungo(1982)이 개발한 직무몰입설문(Job involvement questionnaire: JIQ)을 번안하여 사용한 김미경(2011)의 조사도구를 사용하였다. 문항은 9개로, ‘나는 내 업무를 보다 잘 할 수 있는 방법을 생각하려고 노력한다’, ‘나는 직무상 행하는 작업에 대해 개인적으로 책임감을 느낀다’ 등으로 구성하였다.

이상의 조사도구를 통하여 수집한 자료를 바탕으로 본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 분석방법을 적용하였다. 첫째, 조사도구의 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하였고, 요인의 내적 일관성을 평가하기 위한 신뢰도 분석을 위해 Cronbach의 α 값을 확인하였다. 둘째, 주요변수의 기초통계를 확인하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 셋째, 주요변수의 관련성을 잠정적으로 확인하기 위하여 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 넷째, 주요변수 간의 영향관계를 검증하기 위하여 자기상관과 다중공선성을 검토하고 위계적 회귀분석을 실시하였다. 통계분석을 위해서는 SPSS 18.0 한국어버전 프로그램을 활용하였다.

4. 조사도구의 신뢰도 및 타당도 분석

조사도구에 대한 신뢰도 및 타당도를 분석한 결과는 다음과 같다. 직무몰입은 하위변수가 존재하지 않는 단독변수이기 때문에 요인분석을 실시하지 않았고, 직무특성, 고용관계특성은 문항 구성이 타당한지를 분석하였다. 요인추출 기준은 공통성(communality) .3이상, 고유치(eigen value) 1.0이상, 요인적재값 .5이상으로 설정하고, 요인회전은 직각회전(varimax) 방식을 사용하였다. 설명량은 50% 이상을 적용하였고, 해당 기준을 충족시키지 못한 문항은 제거하면서 반복적 요인분석을 실시하였다.

직무특성의 경우 5개의 하위요인으로 구분되었고, 요인1은 직무자율성 측정문항 3개로 구성되었고, 요인2는 기술다양성 측정문항 3개, 요인3은 과업중요성 측정문항 3개, 요인4는 피드백 측정문항 3개, 요인5는 과업정체성 측정문항 2개로 구성되었다. 분석과정에서 과업정체성 II-6번 문항이 기준에 부합되지 않아 제거되었다. 5개의 요인으로 구성된 행렬의 총 설명량은 약 77.4%로 안정적이었고, 각 요인별 신뢰도는 직무자율성이 .843, 기술다양성 .834, 과업중요성 .814, 피드백 .783, 과업정체성 .758로 비교적 안정적이었다. 이에 대한 분석결과는 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 직무특성 조사도구의 타당도 및 신뢰도 분석결과

변수	문항번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5
직무자율성	직무특성11	.835	.187	.218	.218	.101
	직무특성12	.822	.156	.104	.226	.257
	직무특성10	.807	.213	.252	.114	.107
기술다양성	직무특성1	.210	.849	.150	.096	.067
	직무특성2	.122	.839	.178	.051	.189
	직무특성3	.210	.696	.324	.231	.165
과업중요성	직무특성7	.135	.095	.778	.231	.290
	직무특성9	.202	.304	.761	.068	.140
	직무특성8	.279	.323	.692	.257	.081
피드백	직무특성15	.026	.043	.146	.798	.262
	직무특성14	.392	.137	.054	.743	.107
	직무특성13	.245	.182	.333	.713	.015
과업정체성	직무특성5	.220	.202	.113	.190	.851
	직무특성4	.175	.174	.409	.168	.737
고유치		2.558	2.345	2.260	2.063	1.613
설명량(%)	77.414	18.28	16.748	16.142	14.735	11.521
Cronbach의 α 계수	.908	.884	.834	.814	.783	.758

고용관계특성은 4개의 하위요인으로 구분되었고, 요인1은 동료관계 측정문항 6개로 구성되었고, 요인2는 고용보장성 측정문항 6개, 요인3은 참여기회 측정문항 6개, 요인4는 보상공정성 측정문항 3개로 구성되었다. 분석과정에서 보상공정성 Ⅲ-10번, Ⅲ-11번, Ⅲ-12번 문항이 기준에 부합되지 않아 제거되었다. 4개의 요인으로 구성된 행렬의 총 설명량은 약 73.2%로 안정적이었고, 각 요인별 신뢰도는 동료관계 .944, 고용보장성 .822, 참여기회 .894, 보상공정성 .822로 안정적이었다. 이에 대한 분석결과는 다음의 <표 3>과 같다. 직무몰입의 신뢰도는 .863으로 안정적이었다.

<표 3> 고용관계특성 조사도구의 타당도 및 신뢰도 분석결과

변수	문항번호	요인1	요인2	요인3	요인4
동료관계	고용관계특성23	.898	.096	.066	.039
	고용관계특성22	.886	.093	.077	.114
	고용관계특성20	.881	.134	.099	.034
	고용관계특성19	.881	.104	.082	.009
	고용관계특성21	.826	.055	.237	.069
	고용관계특성24	.819	.145	.163	.160
고용보장성	고용관계특성5	.119	.852	.236	.201
	고용관계특성4	.091	.794	.277	.118
	고용관계특성1	.079	.783	.216	.152
	고용관계특성2	.193	.777	.114	-.054
	고용관계특성6	.197	.759	.213	.304
	고용관계특성3	.013	.743	.251	.178
참여기회	고용관계특성15	.010	.250	.824	.152
	고용관계특성16	.097	.276	.784	.240
	고용관계특성14	.184	.080	.753	.026
	고용관계특성17	.170	.298	.727	.162
	고용관계특성18	.084	.368	.701	.251
	고용관계특성13	.310	.200	.626	.256
보상공정성	고용관계특성8	.084	.054	.184	.841
	고용관계특성7	.153	.300	.235	.783
	고용관계특성9	.071	.322	.290	.719
고유치		4.813	4.379	3.855	2.324
설명량(%)	73.193	22.918	20.851	18.359	11.065
Cronbach의 α 계수	.927	.944	.915	.894	.822

IV. 분석결과 및 논의

1. 주요변수의 기술통계 및 상관계수 분석결과

본 연구에서 사용한 주요변수의 기술통계를 확인하기 위하여 평균, 표준편차, 최소값, 최대값, 왜도, 첨도를 분석하였다. 분석결과는 다음의 <표 4>와 같다. 평균을 보면, 동료관계의 평균이 3.904로 가장 높았고, 직무자율성이 3.325로 가장 낮았으나, 대체로 중간정도 수준의 평균을 보여 응답자들이 비교적 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 해석되었다. 왜도와 첨도의 경우 모두 절대값이 2.0 이하로 정규성이 크게 어긋나지 않았다(이일현, 2014).

<표 4> 주요변수 기술통계 분석결과

변수		평균	표준편차	최소값	최대값	왜도	첨도
직무특성	기술다양성	3.816	0.711	2.000	5.000	-0.012	-0.562
	과업정체성	3.816	0.759	2.000	5.000	-0.185	-0.462
	과업중요성	3.898	0.668	2.000	5.000	0.009	-0.450
	직무자율성	3.325	0.820	1.000	5.000	-0.061	-0.392
	피드백	3.680	0.609	1.667	5.000	-0.436	0.280
고용관계 특성	고용보장성	3.476	0.775	1.000	5.000	-0.524	0.413
	보상공정성	3.337	0.783	1.000	5.000	-0.497	0.315
	참여기회	3.356	0.729	1.333	5.000	-0.408	0.331
	동료관계	3.904	0.654	2.000	5.000	-0.382	0.119
직무몰입		3.683	0.546	2.556	5.000	0.445	-0.230

다음으로 주요변수 간의 Pearson의 적률상관계수를 산출하였다. 상관분석에 투입된 10개 변수 간의 상관계수 특성은 다음의 <표 5>와 같다. 상관관계는 상관계수가 .1에서 .6정도로 중간 또는 중간이하의 관계를 보였다. 구체적으로, 과업중요성과 직무몰입의 상관계수가 .671로 가장 높았고, 그 다음으로 기술다양성과 직무몰입의 상관계수가 .659, 고용보장성과 참여기회의 상관계수가 .581이었다. 가장 낮은 상관계수는 직급과 동료관계의 관계로 .140이었고, 그 다음으로는 보상공정성과 직무몰입의 관계로 .141이었다.

<표 5> 주요변수 상관계수 분석결과

변수		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
직무특성	기술다양성(1)	1.000									
	과업정체성(2)	.470**	1.000								
	과업중요성(3)	.588**	.566**	1.000							
	직무자율성(4)	.495**	.484**	.538**	1.000						
	피드백(5)	.394**	.470**	.518**	.524**	1.000					
고용관계 특성	고용보장성(6)	.190**	.182**	.267**	.323**	.230**	1.000				
	보상공정성(7)	-.042	-.017	.066	.073	-.039	.502**	1.000			
	참여기회(8)	.093	.058	.173*	.292**	.180**	.582**	.551**	1.000		
	동료관계(9)	.217***	.249**	.391**	.137*	.183**	.293**	.258**	.344**	1.000	
직무몰입(10)		.659**	.489**	.671**	.581**	.511**	.360**	.141*	.294**	.374**	1.000

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001

2. 직무특성 및 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향 분석결과

<표 6>을 보면, 위계적 회귀모형 중 1단계 모형에는 개인배경특성을, 2단계 모형에는 직무특성의 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백을, 3단계 모형에는 고용관계특성의 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계를 투입하였다. 먼저 개인배경특성(성별, 연령, 학력, 고용형태, 재직기관 근무경력, 직급)만 포함된 1단계 모형에서 학력과 직급의 회귀계수가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($p < .05$). 1단계 모형의 설명량은 17.7%였다.

2단계 모형에서는 1단계 모형에 직무특성을 추가하였다. 직무특성 중 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백의 회귀계수가 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 이때 결정계수가 .613이고, $F=27.970$ 으로 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 1단계 모형에 대비한 증분설명량(ΔR^2)은 .436으로, 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백이 추가 투입됨으로써 증가된 설명량이 43.6%였다. 직무특성 중에서 기술다양성과 과업중요성이 가장 강한 영향을 주었으며, 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백 순으로 직무몰입에 영향을 주었다. 1단계 모형에서 유의한 영향을 주었던 학력과 직급의 회귀계수는 통계적으로 무의미하였다.

3단계 모형에서는 2단계 모형에 고용관계특성 변수를 추가하였다. 분석한 결과, 고용관계특성 중 동료관계만 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 3단계 모형의 결정계수가 .649이고, $F=23.467$ 로 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 2단계 모형에 대비한 증분설명량(ΔR^2)은 .036으로, 고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계의 변수가 추가 투입됨으로써 증가된 설명량이 3.6%였다. 3단계 모형에서 직무특성의 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성이 통계적으로 유의하였다($p < .05$). 직무특성과 고용관계특성이 독립변수로 모두 투입된 상태에서 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 동료관계 순으로 직무몰입에 영향을 강하게 주었다.

<표 6> 직무몰입에 대한 위계적 회귀분석 결과

모형	1단계					2단계					3단계					
	비표준화계수		표준 화 계수	t	유의 확률	비표준화계수		표준 화 계수	t	유의 확률	비표준화계수		표준 화 계수	t	유의 확률	
	B	표준 오차				B	표준 오차				B	표준 오차				
(상수)	3.037	.258		11.789	.000	.779	.244		3.192	.002	.262	.267		.982	.327	
통계변수	성별	-.085	.077	-.075	-1.099	.273	-.016	.054	-.014	-.302	.763	-.045	.054	-.039	-.831	.407
	연령	.011	.046	.020	.247	.805	-.017	.032	-.030	-.536	.592	-.013	.032	-.022	-.399	.691
	학력	.151	.054	.187	2.790	.006	.042	.040	.052	1.055	.293	.036	.039	.044	.916	.361
	고용형태	-.007	.038	-.012	-.173	.863	.028	.027	.050	1.028	.305	.051	.028	.091	1.809	.072
	현재직기관 근무경력	.021	.032	.049	.649	.517	.006	.023	.015	.270	.787	.018	.022	.042	.802	.424
	직급	.194	.052	.280	3.730	.000	.072	.039	.104	1.865	.064	.046	.038	.066	1.212	.227
직무특성	기술다양성					.239	.046	.312	5.187	.000	.247	.045	.322	5.529	.000	
	과업정체성					.023	.043	.031	.527	.599	.020	.042	.028	.474	.636	
	과업중요성					.240	.054	.294	4.483	.000	.200	.054	.245	3.732	.000	
	직무자율성					.098	.042	.148	2.359	.019	.084	.042	.126	2.004	.046	
	피드백					.111	.052	.124	2.124	.035	.095	.052	.106	1.838	.068	
고용관계특성	고용보장성										.071	.044	.101	1.614	.108	
	보상공정성										.016	.040	.024	.417	.677	
	참여기회										.041	.045	.054	.891	.374	
	동료관계										.090	.045	.107	2.000	.047	
R ²	.177 (aR ² =.152, F=7.143, p=.000)					.613 (aR ² =.591, F=27.970, p=.000)					.649 (aR ² =.622, F=23.467, p=.000)					
ΔR ²						.436					.036					

3. 논의

분석결과에 대해 다음과 같은 논의가 가능하였다. 첫째, 타분야에서 직무현상을 설명할 때 적용하는 직무특성과 직무몰입의 관계 모형이 평생교육기관의 교육담당자에게도 적용이 가능하였다. 즉, 본 연구모형과 평생교육기관의 교육담당자를 대상으로 수집된 자료가 부합되었다. 분석결과를 보면, 직무특성의 4개의 하위변수, 즉 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백이 통계적으로 유의하였고 증분결정계수가 .436이었다. 이는 평생교육기관의 교육담당자가 자신의 직무에 몰입하는 데 있어서 직무특성이 영향을 미칠 수 있다는 점을 시사한다. 결국 직무특성의 수준이 높아지면 직무몰입도가 높아진다는 선행연구들(김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005; 배성현, 2001; Brown, 1996; Hackman & Oldham, 1976)의 견해는 평생교육기관 교육담당자의 경우에 있어서도 타당한 것으로 밝혀졌다.

둘째, 직무특성과 직무몰입의 관계에서 직무특성의 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백은 직무몰입에 유의한 정적영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 평생교육기관의 교육담당자가 자신의 직무를 수행하는데 있어 다양하고 높은 기술과 능력을 발휘할수록, 자신의 직무에 대한 의미부여나 자긍심이 높아질수록, 자율적으로 일을 수행할 수 있는 권한이 부여될수록, 업무에 대한 피드백이 원활하게 이루어질수록 직무에 대한 몰입이 높아질 수 있음을 의미한다. 이러한 결과는 직무특성의 요소들이 조직몰입에 부분적으로 영향을 미친다는 강선희(2013)의 연구와 맥을 같이한다. 또한 다른 학문분야의 선행연구들(김우진, 서원석, 2010; 김정원, 2005; 이유진, 이현수, 2005; 이지우, 1997; 주대진, 김진모, 2010; 최보운, 2013; Rabinowitz et al., 1977; Lorence & Mortimer, 1985)에서도 유사한 결과가 나타났다.

특히 직무특성의 하위변수 중 기술다양성의 수준이 가장 높게 나타났다. 평생교육기관의 교육담당자는 소수의 인원으로 다양한 직무를 동시에 수행하는 경우가 많다. 예를 들어, 프로그램을 기획할 때 프로그램의 내용, 방법, 운영 등까지 고려해서 일을 하게 되고, 한 개의 프로그램만 기획하는 것이 아니라 여러 개를 동시에 처리하게 된다. 이와 같은 직무자체가 교육담당자에게 그들의 기술이나 능력을 다양하게 발휘할 수 있게 한다고 판단된다.

하지만 과업정체성의 회귀계수는 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 장원섭(2008)의 연구에서 평생교육기관의 교육담당자가 자신의 일을 평생교육이라고 생각하지 않는 것과 연관성을 찾아 볼 수 있다. 즉, 평생교육기관의 교육담당자가 자신의 직무를 수행하는 과정에서 현재 하고 있는 업무가 평생교육기관의 교육담당자로서 해야 할 일이 맞는지, 어떤 일을 해야 할지 등 자신의 역할 정립이 제대로 이루어지지 않은 상태에서 직무를 수행하고 있다. 이로 인해 자신의 직무를 평생교육과 관련된 직무로 여기지 않고, 다른 직무로 인식하여 직무나 과업정체성이 약화될 수 있다. 따라서 평생교육기관의 교육담당자가 자신의 직무에 의미를 부여하고 열과 성의를 다해서 몰두하게 하려면 평생교육담당자의 직무에서 자율성과 피드백이 잘 이루어질 수 있도록 하고, 다양성과 중요성을 가질 수 있는 직무상황을 마련해주는 것이 중요하다는 점을 시사한다.

셋째, 고용관계특성의 동료관계만이 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 평생교육기관의 교육담당자가 자신이 속한 조직에서 동료들과의 관계가 우호적이거나 비우호적인 관계가 유지되는지에 의해 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 이러한 결과는 고용관계특성이 직무몰입에 부분적으로 영향을 미친다는 다른 학문분야의 선행연구들(김우진, 서원석, 2010; 김용순, 황규진, 2009; 김정원, 2005; 김정원, 김태형, 권중생, 2004)에서도 유사하게 나타났다. 다만 관련 연구들에서는 동료관계뿐만 아니라 고용보장성이나 참여기회 등이 유의미한 영향을 주는 변수였다는 점에서 차별적이었다. 이런 결과는 연구의 표본 대상인 평생교육기관의 교육담당자가 소속된 기관이 학교부설, 사업장부설, 언론기관부설, 지자체에서 운영하는 도서관 및 박물관 등 근무조직의 형태가 평생교육과 관련된 업무만을 담당하는 기관

이 아니라는 점과 고용형태가 정규직이 높은 비중(59.2%)을 차지하고 있는 공통적인 표본 특성으로 해석된다.

또한 평생교육기관의 교육담당자가 평생교육기관에 1명, 많아야 2-3명 정도 있는 상황에서 원인을 유추할 수 있다. 적은 수의 평생교육기관의 교육담당자는 다른 부서원이나 같은 담당자간의 관계가 일을 하는데 있어 특히 중요하게 느껴질 수 있다. 일부 평생교육기관의 경우에는 모조직 체제 내 하나의 보조조직의 구성원이기 때문에 모조직의 직무방향성과 평생교육직무의 방향성이 상충되어 모조직과 부서조직의 요구와 압력을 받을 수 있는 가능성이 크다. 이런 경우 평생교육기관의 교육담당자가 겪는 감정노동과 직무소진이 심해지므로 역할갈등이 불가피하다. 이런 역할갈등이나 사업 추진을 위해서는 타부서나 동료의 지원과 긍정적 동료관계의 중요성이 더욱 커진다. 하지만 이런 해석은 유보적인 접근이며, 향후에 다양한 연구를 통하여 다각적으로 고용관계특성에 대한 분석을 토대로 논의가 진행되어야 한다.

V. 결론

본 연구는 평생교육기관의 교육담당자 직무특성(기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백)과 고용관계특성(고용보장성, 보상공정성, 참여기회, 동료관계)이 직무몰입과 어떤 관계를 갖는지 실증적으로 검증하였다. 선행연구를 토대로 제시된 직무특성과 고용관계특성은 부분적으로 직무몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무특성요인에서는 기술다양성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백이 직무몰입에 직접적인 영향을 주었고, 고용관계특성에서는 동료관계가 직무몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이런 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 제시할 수 있다.

첫째, 평생교육기관 교육담당자의 직무특성 수준이 높아질수록 직무몰입의 정도가 달라질 수 있다는 점을 평생교육현장에서도 고려하여 반영할 필요가 있다. 평생교육기관의 교육담당자가 자기가 무엇을 해야 하고, 왜 해야 하며, 기대하는 결과가 무엇인지 정확히 이해하고 직무를 수행한다면 그만큼 직무를 수행하는 노력의 정도가 달라질 수 있기 때문이다(Hackman & Lawler, 1971). 이는 나아가 학습자에 대한 서비스 또는 조직의 성과에도 영향을 미칠 수 있다.

따라서 과업의 중요성에 대한 평생교육기관 교육담당자의 인식을 제고하여야 한다. 누구나 어떤 일을 하면서 즐거움이나 재미를 느끼고 성취감이나 자부심을 경험할 수 있다면 그 일에 대한 부담감은 어느 정도 줄어들 수 있다. 평생교육기관의 교육담당자 역시 자신이 담당하고 있는 직무가 얼마나 가치가 있는지, 그 직무가 왜 중요한지, 어떤 의미를 가지는지에 대해 인

식시키고 그에 대해 인정을 해주는 것이 필요하다. 이를 위해서는 평생교육기관의 교육담당자에게 적절한 권한과 책임을 부여하는 것이 필요하다. 평생교육기관의 교육담당자가 중요한 직무를 맡아서 수행하더라도 그 직무에 대한 권한이나 책임이 없거나 작다면 누군가의 업무를 보조하고 있다는 생각을 가질 수 있고, 그에 따라 직무에 대한 의미나 가치를 부여하지 않을 가능성도 높아진다. 어떤 직무에 권한과 책임이 따를수록 그만큼 그 직무에 몰입할 수 있고 좋은 성과가 나왔다면 그에 대한 자부심도 커지기 마련이다(배성현, 2001; Hackman & Oldham, 1976). 따라서 평생교육기관의 교육담당자에게 적절한 권한과 책임을 부여하는 것은 자신의 직무를 가치 있게 여기도록 하는 하나의 방안이 될 것이며, 지역 주민들의 평생학습을 돕는 사람으로서의 자부심을 갖도록 하는 것임을 인식해야 한다.

또한 평생교육기관의 교육담당자에게 직무의 방향을 명확하게 제시하고 업무의 자율성도 적절하게 부여하는 것이 필요하다. 평생교육기관의 교육담당자에게 담당 직무에 대한 자율성 및 의사결정 권한 등을 부여함으로써 자발적인 직무수행을 가능하게 하고 책임감을 갖게 하여 더욱 많은 노력을 기울이게 할 것이다(배성현, 2001; Hackman & Oldham, 1976). 직무자율성이 보장되지 않는 경우 개인이나 조직에 부정적인 영향을 미칠 수도 있다. 예를 들어, 평생교육기관의 교육담당자가 프로그램을 기획하는 과정에서 자신의 의견은 무시하고 모조직 또는 상급자의 무조건적인 지시에 순응하도록 요구받는 경우가 있다. 이때 평생교육기관의 교육담당자는 역할갈등을 겪게 되고, 그로 인해 스트레스를 받는 것은 물론 직무소진으로까지 이어지는 경우가 발생한다(신은경, 현영섭, 2011; 이윤영, 2013). 이는 나아가 직무 및 조직의 성과에도 영향을 미칠 수 있다. 따라서 평생교육기관의 교육담당자에게 독자적인 업무의 수행과 자율성 및 재량권을 어느 정도 부여한다면 직무몰입에 도움이 될 것이고 더 나아가 학습자에 대한 서비스측면에서도 좋은 영향을 미칠 것으로 판단된다.

마지막으로 보다 적극적인 피드백이 필요하다. 이는 평생교육기관의 교육담당자가 달성한 또는 달성하게 될 직무성과에 대해 피드백을 해주고 직무수행에 필요한 자문과 조언을 통해 지속적인 개선 및 발전을 유도하는 것이다. 이러한 피드백을 통해 평생교육기관의 교육담당자는 자신의 직무성과에 대한 정보를 얻을 수 있고 직무를 수행하는 방식의 개선과 발전을 통해 자신의 직무역량을 제고할 수 있다. 따라서 상사 및 동료 간의 개방적이고 원활한 쌍방향적 의사소통이 가능하도록 조직의 분위기를 개선할 필요가 있다. 특히 부정적인 피드백보다는 적극적인 칭찬, 조언, 격려, 배려 등 긍정적인 측면에 초점을 맞추는 것이 중요할 것이다.

둘째, 고용관계특성의 동료관계가 평생교육기관 교육담당자의 긍정적인 직무몰입을 이끌어내는 중요한 요인으로 확인되었다. 평생교육기관의 교육담당자는 다양한 관계 속에서 직무를 수행한다. 즉, 학습자와 작간접적으로 소통을 하고, 조직 내·외부의 이해관계자들과의 관계 속에서 프로그램 기획, 운영, 마케팅 등 다양한 직무를 수행한다. 평생교육기관의 교육담당자는 다양한 관계 속에서 직무를 수행하다보니 직무스트레스, 감정노동, 직무소진 등을 경험하기도

한다(신은경, 현영섭, 2011; 신은경, 이정아, 현영섭, 2013). 이런 요인들은 자신의 직무 및 조직의 성과에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 이를 완화시키는 요인에 대한 연구들이 진행되었다. 그 결과 조직 내에 우호적이고 친밀한 관계를 유지하는 동료의 정보적·정서적 지원이 유해한 효과를 완화시켜주는 역할을 하였다(신은경, 현영섭, 2011). 이러한 동료관계는 직무몰입의 정도를 높이는 역할도 한다고 볼 수 있다. 따라서 평생교육기관의 교육담당자가 동료들과 우호적인 관계를 형성하고 그들의 직무몰입 수준을 제고시켜 나갈 수 있도록 조직의 환경과 분위기, 제도 등을 마련하는 것이 필요하다. 대부분의 평생교육기관은 소수의 교육담당자로 운영되기 때문에 각 평생교육기관의 교육담당자가 서로 소통할 수 있는 공식적·비공식적 만남의 기회를 마련하는 것은 물론 적극적으로 참여할 수 있는 지원 및 제도를 마련하는 것도 중요하다고 판단된다.

이상의 결론에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 한계점을 내재하고 있다. 첫째, 본 연구의 설문조사에서는 독립변수, 종속변수를 동일한 정보원천으로부터 측정하였기 때문에 동일방법변량(common method variance)의 발생가능성이 존재하였다. 둘째, 평생교육기관 유형별로 각기 다른 직무특성과 고용특성을 가지고 있다. 본 연구에서는 각 기관 특유의 맥락과 상황을 충분히 고려하지 못하였다. 따라서 향후 후속연구에서는 평생교육기관 유형별 특성을 반영하여 평생교육기관 교육담당자의 직무특성과 직무몰입의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 일부 지역의 평생교육기관의 교육담당자를 대상으로 하였기 때문에 일반화하는데 한계점이 있다. 따라서 후속연구에서는 보다 광범위하게 지역을 선정하여 보다 효과적인 측정이 요구된다.

참고문헌

- 강선희(2013). 평생교육사의 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향: 무형식 학습 활동의 매개효과. 석사학위논문. 인하대학교 대학원.
- 강인호·이결(1994). 호텔종사원의 스트레스가 직무몰입, 조직애착과 이직성향에 미치는 영향. *호텔경영학연구*, 2(1), 5-24.
- 교육부·한국교육개발원(2013). 2013 교육통계 분석자료집: 평생교육통계편. 통계자료 SM 2013-11-03.
- 김미경(2011). 구성원의 직무몰입과 혁신행동의 관계에서 리더의 코칭행동 조절효과. 석사학위논문. 고려대학교 대학원.
- 김용순·황규진(2009). 호텔기업에서 고용관계특성과 직무몰입의 관계에 대한 고용형태의 조절효과. *한국콘텐츠학회논문지*, 9(5), 314-321.
- 김우진(2010). 호텔기업 종사원의 직무특성, 고용관계특성이 후원인식에 의하여 조직몰입, 조직시민행동에 미치는 영향. 박사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 김우진·서원석(2010). 호텔기업 종사원의 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절변수 역할검증을 중심으로. *호텔경영학연구*, 19(1), 137-158.
- 김은경(2014). 저자동시인용분석을 이용한 국내 평생교육학 분야의 지적 구조 분석. *평생교육학연구*, 22(3), 1-30.
- 김정원(2005). 직무특성과 고용관계특성이 직무몰입에 미치는 영향: 고용형태의 조절효과 검증을 중심으로. *대한경영학회지*, 18(3), 947-970.
- 김정원·김태형·권중생(2004). 고용형태 및 고용관계특성과 직무몰입간의 관계: 고용형태의 직접효과와 조절효과 검증. *인사관리연구*, 22(2), 23-50.
- 김진화·고영화·성수현(2007). 한국 평생교육학의 학문적 동향과 과제: 2000년 이후를 중심으로. *평생교육학연구*, 13(4), 89-122.
- 김호정(1989). 한국관료의 직무특성과 직무만족의 관계 및 그 조절변수로서 행정문화에 관한 연구. *한국행정학보*, 23(2), 653-679.
- 동미정·배을규(2009). 평생교육사 경험에 기반한 실천적 역량 연구. *교육문화연구*, 15(2), 159-182.
- 박명신·장은숙·박수정(2012). 평생교육사 직무의 상대적 중요도 분석. *교육연구논총*, 33(1), 165-186.
- 배병룡(2012). 직무몰입에 대한 직무상황 및 개인적 특성의 영향. *한국자치행정학보*, 26(3), 23-48.

- 배성현(2001). 직무특성요인과 직무몰입 및 조직몰입과의 관계. *산경연구*, 9, 101-127.
- 신은경·이정아·현영섭(2013). 조직요구, 강사 및 학습자 불량행동, 평생교육 담당자의 감정노동 및 감정부조화의 구조적 관계. *평생교육학연구*, 19(2), 33-70.
- 신은경·현영섭(2011). 서비스 중심 평생교육 실무담당자의 감정노동과 감정노동 대처방식. *평생교육학연구*, 17(3), 131-163.
- 유희자·황진숙(2012). 패션산업 종사자의 직무특성, 조직몰입, 직무만족 간의 관계. *한국디자인포럼*, 37, 131-142.
- 이상진(2009). 조직구성원의 직무특성과 고용관계특성이 조직성장에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 숭실대학교 대학원.
- 이성엽·김석구(2012). 평생교육기관의 교육서비스 제고를 위한 중요한 순간(MOT) 탐색. *한국교육학연구*, 18(2), 203-231.
- 이유진·이현수(2005). 정규직과 비정규직 근로자의 직무특성이 직무몰입에 미치는 영향에 관한 연구. *HRD연구*, 7(1), 57-82.
- 이운영(2013). 평생교육담당자의 직무스트레스와 직무소진의 관계. 석사학위논문. 동의대학교 대학원.
- 이일현(2014). EasyFlow 회귀분석. 서울: 한나래.
- 이지우(1997). 직무특성과 종업원태도사이의 관계에 대한 직무몰입의 매개역할. *인사조직연구*, 5(1), 87-122.
- 이혜영·박성민(2011). 직무분석을 통한 평생교육기관 유형별 평생교육사 직무특성에 관한 연구. *HRD연구*, 13(1), 187-211.
- 이형룡·최용호·김정매(2007). 고용관계특성이 경력몰입에 미치는 영향: 강원지역 리조트를 중심으로. 2007년 인천 국제관광학술대회 자료집(20-36).
- 임혜련(2007). 방송산업 내 고용관계특성과 조직몰입간의 관계: K 방송사를 중심으로. *HRD연구*, 9(1), 97-122.
- 장원섭(2008). 평생교육 담당자들의 평생교육 개념 이해에 대한 질적 면접 연구. *Andragogy Today*, 11(2), 101-121.
- 주대진·김진모(2010). 농촌지도공무원의 직무몰입과 직무특성, 조직풍토, 역할모호성 및 전문성의 인과적 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 42(4), 27-51.
- 최보윤(2013). 입학사정관의 직무특성과 역할지각이 직무몰입에 미치는 영향. 석사학위논문. 한양대학교 대학원.
- 하영자(2005). 공무원의 동기변인과 자기조절학습 수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도, 성취도 및 직무몰입 수준의 예측. 박사학위논문. 이화여자대학교 대학원.

- 현영섭·박혜영·이성엽(2012). 저자 동시 인용 자료의 SNA를 통한 성인교육 연구동향 탐색. *HRD연구*, 14(4). 45-72.
- 홍인기(2014). 고용관계 특성과 직무특성이 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위논문. 안양대학교 대학원.
- Brown, S. P.(1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2). 235-255.
- Cohen, S. A.(1990). Old part-and full-time employee: Assessing overall job satisfaction and its relationship with organizational commitment and withdrawal intentions. Ph.D. Dissertation. Michigan State University.
- Curry, J. P., Wakefield, J., Price, L., & Mueller, C. W.(1986). On the casual ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4). 847-858.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E.(1971). Employee reactions to the job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3). 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1976). Motivation through the design work: Test of the theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2). 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R.(1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2). 159-170.
- Johnson, C. D., Messe', L. D., & Crano, W. D.(1984). Predicting job performance of low income workers: The work opinion questionnaire. *Personnel Psychology*, 37(2). 292-299.
- Kanugo, R. N.(1982). Measurement of job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3). 341-349.
- Lorence, J. & Mortimer, J. T.(1985). Job involvement through the life course: A panel study of three age groups. *American Sociological Review*, 50(5). 618-638.
- Morrow, P. C.(1993). *The Measurement of Work Commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Porras, J. I & Robertson, P. J.(1992) Organizational development: Theory, practice, and research. In M. D., Dunnette, & L. M. Hough(Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 3(719-822). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Rabinowitz, S., Hall, D. T., & Goodale, J. G.(1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement: Independent or interactive?. *Academy of Management Journal*, 20(2). 273-281.
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T.(1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2). 195-212.

Young, B. S., Worchel, S., & Woehr, D. J.(1998), Organizational commitment among public service employees. *Public Personnel Management*, 27(3). 339-348.

논문접수 2014. 12. 31 / 수정 2015. 1 . 31 / 게재확정 2015. 2. 23

- 이정아: 경북대학교 대학원에서 석사학위를 취득하고 박사학위과정에 재학 중임. 현재 현대문화센터 광역본부 콘텐츠팀 팀장으로 재직 중에 있음. 주요 관심분야는 평생교육기관의 마케팅, 조직학습, 평생교육사 역량 등임.
- 신은경: 경북대학교 대학원에서 석·박사학위를 취득하였으며, 현재는 호산대학교(구경산1대학교) 유아교육과 교수로 재직 중에 있음. 주요 관심 분야는 무형식학습, 학습전이, 평생교육담당자의 역량, 기업교육마케팅 등임.

K C I

Abstract

The effects of job characteristics and employment relationship characteristics on job involvement of lifelong education staff

Lee, Jung-a(Kyungpook National University)

Shin, Eun-Kyung(Hosan University)

The purpose of this study was to adapt a model about the relationships among job characteristics, employment relationship characteristics, and job involvement to lifelong education staff's job situation. We tested a research model which contained job and employment relationship characteristics as independent variables, and job involvement as dependant variable based on the literature reviews. Job characteristics contained 5 sub-variables(skill diversity, task identity, task significance, task interdependence, and feedback). And employment relationship characteristics contained 4 sub-variables(job security, rewards fairness, opportunities for participation, and co-workers' relationship).

Data were collected from 206 lifelong education staff who were working at Korean lifelong education institutions. To test the research model, hierarchial regression analysis was performed. The results were summarized as follow: First, correlational coefficients among sub-variables of independent variables and dependent variable were statistically significant. Second, among job characteristics, skill diversity, task significance, task interdependence, and feedback had positive effects on the job involvement. Third, among employment relationship characteristics, co-workers' relationship had positive effects on the job involvement. The implications as well as the limitations of the research are drawn from the results and discussed.

[Key Word] Lifelong Education Staff, Job Characteristics, Employment Relationship Characteristics, Job Involvement