

군대조직의 경력거래모형에 관한 연구: 군 장교를 대상으로 (A study of the career deal model for military officers)

우 응 기(Woo W. Gi)*, 이 진 규(Jin K. Lee)**, † 권 상 순(Sang S. Kwon)***

초 록

본 논문은 360명의 군 장교들을 대상으로 비영리조직이면서 동시에 전통 관료제조직이라고 할 수 있는 군대조직의 경력거래모형을 규명하는데 목적이 있다. 연구결과, 개인의 적극적인 경력관리활동이 조직의 경력관리도움을 유도함에 있어 매우 중요한 요소임을 확인하였다. 그리고 개인 경력관리활동, 조직의 경력관리도움과 조직몰입 간의 관계를 심리적 계약의 틀 안에서 설명함으로써 개인 및 조직의 경력관리 활동이 조직몰입의 선행변수가 될 수 있음을 보여주었다. 특히 군 조직의 경력관리활동이 장교들의 정서적 몰입에 크게 기여하고 있음을 밝혔다. 또한 영리조직에서 나타나는 개인의 경력관리활동의 유형 별 효과가 군 조직에서도 가능함을 밝혔다. 이런 분석결과들로 볼 때, 군은 장교들의 자기 주도적 경력계획을 적극 유도하고, 이를 뒷받침하는 차별화된 경력관리도움을 제공함으로써 경쟁력 있는 핵심인력을 확보·유지할 수 있을 것이다.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to investigate the relationships among individual career management behavior, organizational career management help and organizational commitment based on psychological contract. The research model takes multi-dimensional perspective. The empirical study has been done using data collected from 360 military officers.

The research findings are as follows: First, individual career management behavior is directly linked to the experience of organizational career management help. Second, both individual and organizational career management behaviors are connected to organizational commitment. Especially, career help from military organizations is closely related to affective commitment. Third, psychological contract fulfillment plays a key role in mediating the relationship between organizational career management help and affective commitment. These findings provide some support for the dimensional effects of individual career management behavior on organizational career management, psychological contract fulfillment and organizational commitment in military sector.

Keywords : Career Management, Psychological Contract, Organizational Commitment

논문접수일 : 2009년 11월 26일 논문게재확정일 : 2009년 12월 18일

* 공군본부 인사참모부 준부사관인력운영담당(제1저자)

** 고려대학교 경영대학 경영학과 교수

*** 선문대학교 사회과학대학 경영학부 부교수(교신저자)

† 교신저자

1. 서론

조직에 대한 구성원의 충성심과 몰입이 존중받던 시절의 경력개발은 고용안정성과 보상공정성 차원의 평생직장 개념에서 출발하였고, 그 경력관리의 책임은 조직의 몫이었다. 즉 조직구성원의 충성에 대한 보상으로 경력관리는 이루어졌고, 고용안정을 보장하는 조직의 경력관리는 구성원의 몰입과 충성을 이끌어내는 중요한 요소 중의 하나였다(Hendry & Jenkins, 1997). 이는 조직구성원과 고용주 사이의 전통적인 심리적 계약¹⁾이었다.

하지만 21세기 들어 사회 및 경영환경 변화로 과거 전통적인 조직에 의해 이루어졌던 경력관리는 더 이상 조직이 아닌 개인의 책임이 되었다. 또한 개인 가치관의 변화는 애사심의 변화와 함께 구성원들로 하여금 조직에 충성하기보다는 일과 가족을 중시하고, 경력을 통한 심리적 성공을 중요하게 여기는 경향을 가져오게 하였다(Hall & Moss, 1998). 하지만 이런 변화 속에서도 조직은 경쟁우위를 유지하기 위하여 변화와 혁신을 계속하여야 하고, 변화와 혁신을 가능하게 하는 원동력으로서 인적자원의 중요성은 점점 더 커지고 있다.

이런 딜레마를 해결하기 위해서 조직은 구성원들을 위한 경력관리의 중요성을 재인식하고, 경력에 대한 협상을 구성원들과 상호호혜적(reciprocal) 관점에서 시도하여야 할 것이다. 개인의 경력관리 활동과 조직몰입 간에는 상호호혜적 관계가 존재하고, 고용주에 의한 경력관리의 도움은 종업원의 몰입을 이루어낼 수 있다(Sturges et al., 2002).

한편 이러한 경력패러다임의 변화는 기업조직에만 국한되지 않고, 모든 비영리 조직에도 적용될 수 있다. 그리고 이런 변화의 추세는 오늘날의 군 조직에 있어서도 구성원들을 위한 경력관리의

중요성을 더욱 부각시키고 있다. 군 조직은 일반 기업조직과는 달리 의무복무 등으로 인해 이직의 기회가 상당히 제한되어 있지만, 경력경로가 명확하게 이루어져 있어 여타의 조직보다 구성원들의 경력관리에 대한 관심이 큰 조직이다(이기은·구관모, 2002).

상기내용들을 토대로 본 연구는 다음의 세 가지 목적을 가지고 있다. 첫째, 경력의 주체가 개인인 새로운 경력패러다임에서 개인의 경력관리활동이 조직의 경력관리 도움에 미치는 영향을 알아보고자 한다. 둘째, 조직의 경력관리 도움과 조직몰입간의 관계를 심리적 계약의 매개과정을 통해 살펴보고자 한다. 셋째, 경력과 관련된 기존 연구들이 주로 기업조직을 대상으로 이루어졌던데 반해, 본 연구에서는 군 조직의 핵심인력이라고 할 수 있는 군 장교들을 대상으로 개인과 조직간의 경력거래모형(career deal model)을 규명해 보고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 군 장교에 대한 경력관리

군대조직은 다양한 신분으로 구성되어 있다. 군인과 군무원으로 구성되어 있으며, 특히 군인은 장교, 준사관, 부사관 그리고 병으로 구성되어 있다. 또한 직업성 여부에 따라 직업군인과 의무병사로 나눌 수 있다²⁾. 본 연구는 군 장교를 대상으로 수행하고자 한다. 그 이유는 군 장교들이 군 조직의 핵심적인 중간간부로서 중요한 역할을 담당하고 있기 때문이다(민진, 2008).

군 장교의 경우 모집원천으로 사관학교와 ROTC, 학사장교 등을 들 수 있다. 사관학교 출신의 경우 임관 후 10년, 기타의 경우 임관 후 3년이라는 의

1) 심리적 계약(Kotter, 1973)이란 조직구성원과 조직 간의 관계에서 서로가 상대에 대해 무엇을 주고받을 것인가를 보여주는 묵시적 계약을 의미한다.

2) 민진, "군대조직의 특성에 관한 연구," 「국방연구」, 제51권, 제3호(2008), pp. 61-92.

무복무 기간을 갖게 된다. 3년 미만의 단기복무자들의 경우, 의무복무기간이 큰 의미가 없지만 10년 이상 장기복무자의 경우 의무복무기간 만료시점을 중심으로 하여 중요한 경력단계를 형성하게 된다. 의무복무기간인 10년의 만료시점에서 군에 계속 복무를 할 것인가 아니면 군을 떠나 일반사회로 진출할 것인가를 결정하는 커다란 분기점이 된다(이기은·구관모, 2002).

오늘날 군에서는 장기 복무하던 중견인력들이 자신의 경력기회를 군 내·외에서 찾고자 하는 욕구가 크게 증가되었으며, 의무복무 만료 후 일반사회로 진출하는 폭도 확대되고 있다. 이를 개인적으로 경력기회의 확대라는 측면에서 긍정적으로 볼 수 있으나, 외부 노동시장을 통해 충원이 가능한 기업조직과는 달리 중견간부의 충원이 내부 노동시장으로 국한되어 있는 군 조직의 특성상, 군 조직 구성원의 유지와 이탈(전역)은 군의 효율성과 전력운영에 큰 영향을 미칠 수 있다(이기은·구관모, 2002).

최근 공군조종사들의 민간항공사 이적이 급증해 부대 운영에 차질이 예상되고 있는데 군에서는 아무런 손도 쓰지 못하고 있는 형편이다.³⁾ 공군조종사는 의무복무기간이 공군사관학교출신 15년, 비 사관학교 출신 10년을 마치면 어디든 자리를 옮길 수 있다. 만약 공군 조종사들이 의무복무기간 만료 후, 군에 남을 경우 연금수령이나 대령진급까지 7년을 기다려야 한다. 하지만 그 기간까지 기다리다 보면 민항기에 입사할 수 있는 나이가 넘어 이직을 못하게 된다. 이에 의무복무기간을 마치게 되면 곧장 민항사로 이직하려는 성향이 높아지게 된다. 그렇지만 군 장교의 경우, 외부노동시장으로부터의 진입은 허용되지 않은 상태에

서 군 조직외부로의 전역만이 가능하기 때문에 군 경쟁력을 유지, 강화하기 위해서는 이들에 대한 경력관리가 매우 중요할 수밖에 없다.⁴⁾

2.2 경력관리와 심리적 계약

경력개발은 조직의 전략적 통제와 발전을 위한 중요한 도구이며, 더불어 경력관리와 경력계획은 조직과 개인의 목표를 달성하는데 큰 영향력을 가진다고 인식되어져 왔다(Feldman, 1998). Herriot (1992)는 ‘경력을 협상하는 조직만이 다음 세대까지 살아남을 것이다’라고 주장하고 있다. 즉 경력은 개인과 조직 모두에게 미래를 보장하는 중요한 요소가 되고 있다. 따라서 경력을 성공적으로 관리하기 위해서는 개인과 조직의 요구를 충족시켜주는 전략이 필요하며, 조직 차원에서는 종업원을 유인하고, 개발하며, 유지하기 위한 명확한 프로세스가 절실히 필요하다.

그렇지만 경력관리에 관한 조직의 전통적 접근(고용안정, 온정주의적 경력관리)은 현대의 역동적 조직환경에는 적합하지 않다(Golzen & Garner, 1990). 이러한 조직 환경변화 속에서 개인의 경력이 어떻게 관리되어야 하는지에 대한 가장 유용한 접근 방식은 변화를 심리적 계약 틀 안에서 분석하는 것이다(Hiltrop, 1995). Rousseau(1990)는 심리적 계약을 ‘조직과 구성원 간에 존재하는 상호의무에 대한 개별 구성원의 믿음’으로 정의하고 있다.⁵⁾ 따라서 심리적 계약이 바람직하게 형성되기 위해서는 경력과 관련한 조직과 개인 간의 상호 기대가 균형을 이루어야 한다(Herriot, 1992).

균형적 계약은 조직의 성장과 개인들의 경력개발 기회를 수반한 역동적이고, 개방적인 요소를

3) <http://www.chosun.com>(검색일: 2009.10.19)

4) <http://www.asiae.co.kr>(검색일: 2009.10.19)

5) 심리적 계약의 정의는 학자들마다 달리 하고 있다. 본 연구에서는 Rousseau(1990)의 정의를 따르고자 한다. 그 이유는 계약당사자들이 동일한 조건에 합의를 했다 하더라도 이에 대해 동일한 이해를 하고 있다고 할 수 없기 때문이다. 즉 심리적 계약은 주관적 특성을 갖는다고 볼 수 있다.

포함하고 있다(Rousseau, 1995). 즉, 개인과 조직 상호 간의 발전과 성장에 매우 기여하는 것을 교환내용으로 하며, 개인들의 보상은 조직의 경쟁우위에 대한 기여나 성과에 따라 주어지게 되는 것이다. 따라서 개인들은 조직 내뿐만 아니라 외부 노동시장에서 그들의 능력을 높일 수 있는 기술과 경력을 스스로 개발하려고 하며, 그들에게 요구되는 새롭고 도전적인 목표달성을 위해 지속적으로 학습하게 된다. 이에 대해 조직은 개인에게 자기 개발의 기회를 제공하고 업무권한 및 자율성을 부여하여 조직 내 뿐만 아니라 조직 밖에서도 시장성이 높은 개인이 될 수 있도록 지원하여야 한다. 이렇게 되면 다시 개인은 이에 대한 대가로 새로운 기술을 습득하고, 조직이 요구하는 도전적이고, 새로운 업무를 수용함으로써 회사의 이윤을 극대화하려고 최선을 다할 것이다.

이러한 맥락에서 볼 때, 균형적 계약은 조직과 구성원의 상호 발전을 지향하고 있다고 이해할 수 있다. 결국 조직이 개인의 경력을 성공적으로 관리하기 위해서는 관계적 접근이 필요하다. 이는 경력관리에 있어서 과거의 온정주의적 접근이 아니라, 개인들이 자신의 경력을 관리할 수 있도록 조직이 자원(resource)과 기회(opportunity)를 제공함으로써 가능해질 것이다(Hall & Moss, 1998).

3. 연구모형 및 가설설정

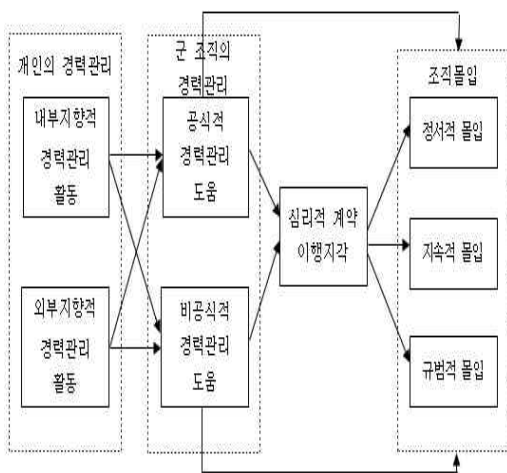
본 연구에서는 군 장교들의 경력관리활동(내부지향적, 외부지향적)이 군의 경력관리 도움에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

또한 군의 경력관리 도움에 대한 장교들의 인식이 심리적 계약 이행지각에 어떠한 영향을 미치며, 나아가서 이러한 심리적 계약 이행지각이 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 또한 군의 경력관리 도움과 조직몰입간의 관계에 있어서의 심리적 계약 이행지각의 매개효과를 보고자 한다(<그림 1>참조).

3.1 개인의 경력관리 활동과 군의 경력관리 도움 간의 관계

새로운 경력(new career)환경은 새로운 거래(new deal)를 필요로 하고 있다. 더 이상 조직과 구성원 사이에 존재하는 심리적 계약에는 삶을 보장하는 경력의 자동적인 약속과 기대는 존재하지 않으며, 경력관리의 책임은 개인의 몫이 되었다(Herriot & Pemberton, 1997). 따라서 개인은 그들의 경력을 관리하는데 있어서 좀 더 적극적일 필요가 있으며, 조직에게 투자할 만한 가치가 있는 존재로 자신을 보여주는 것이 중요하다. 조직 또한 우수한 자원을 개발하고, 유지해야 할 필요성을 갖고 있으므로 조직과 개인간에 새로운 경력거래가 형성되어진다.

이러한 새로운 거래에 있어서의 시작은 개인의 경력관리 활동에 의해 결정된다. 개인의 경력관리 활동(career self-management activities)은 내부지향적인 활동과 외부지향적인 활동으로 구분할 수 있다(Sturges et al., 2002). 개인들은 이러한 활동 유형 중에 하나 혹은 두 가지 모두를 경력전술의 수단으로 사용할 수 있다. 만약 개인이 조직 내부에서 경력을 발전시키려는 의도로 내부지향적 경력관리활동(영향력 있는 사람을 알기 위해 접근하



<그림 1> 본 연구의 연구모형

거나, 경력 충고를 구하고, 조직의 주의를 끌어내는 행위)을 추구하게 되면, 조직은 개인이 조직에 전념할 준비가 되어있다는 신호로 받아들여지게 된다(Rosenbaum, 1979).

내부지향적 경력전술을 구사하는 개인은 자신의 경력목표를 달성하기 위해 필요한 정보를 가진 사람에게 접근하려 하고, 자신들이 투자할만한 가치가 있는 자원(resource)이라는 사실을 조직에게 보여주려고 노력하게 된다. 그리고 그런 적극적인 구성원은 조직이 그에 상응하는 경력관리도움을 줄 것이라 기대하게 된다(DeVos, Buyens, & Schalk, 2003). 이때 구성원의 경력관리활동이 조직의 이해와 일치된다면 조직은 구성원에게 경력관리도움을 주게 될 것이다. 하지만 외부지향적 경력관리활동을 하는 개인의 경우, 조직에 대한 불만족 때문일 수도 있겠지만 개인의 경력목표가 현 조직에서의 성공보다는 일(work)을 통한 성취감일 수도 있다. 이럴 경우 개인은 조직이 요구하는 행동보다는 자신의 역량과 기술개발 노력에 전념하려 할 것이고, 이러한 개인의 행동은 조직의 이해와 상충되어질 수 있다. 이럴 때 조직은 구성원들을 위한 조직 내 경력관리도움에 적극적이지 않을 수 있다.

결국 새로운 경력관리 환경에서 조직과 개인간의 경력거래가 계속적인 협상 과정을 거쳐 이루어진다고 볼 때, 개인의 내부지향적 경력관리활동은 조직의 경력관리도움에 긍정적인 영향을 줄 것이다. 반면에 개인의 외부지향적인 경력활동은 조직의 경력관리도움에 부정적 영향을 줄 것이라고 예측할 수 있다. 이상의 논의를 토대로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

<가설 1>

개인의 경력관리활동은 군의 경력관리 도움에 영향을 줄 것이다.

<가설 1a>

개인의 내부지향적 경력관리활동은 군의 공

식적 경력관리 도움에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 1b>

개인의 내부지향적 경력관리활동은 군의 비공식적 경력관리 도움에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 1c>

개인의 외부지향적 경력관리활동은 군의 공식적 경력관리 도움에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 1d>

개인의 외부지향적 경력관리활동은 군의 비공식적 경력관리 도움에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.

3.2 군의 경력관리 도움, 심리적 계약 이행지각, 조직몰입 간의 관계

3.2.1 군의 경력관리 도움과 심리적 계약 이행지각 간의 관계

개인은 조직으로부터 경력관리도움을 기대하며, 경력과 관련하여 조직과의 묵시적인 약속과 기대감이 존재한다. 또한 조직 차원에서도 경력관리도움은 개인의 경력성공과 함께 조직의 발전을 꾀할 수 있는 중요한 의무이며, 책임으로 인식되고 있다. 이는 새로운 경력환경에서 개인과 조직간의 새로운 심리적 계약의 형성을 의미한다. 따라서 개인이 조직의 경력관리도움을 경험한다면, 조직의 약속이 지켜지고 있다고 인식하게 되고, 심리적 계약 이행지각에 긍정적인 영향을 주게 될 것이다(Coyle-Shapiro & Conway, 2005).

한편 개인의 조직지원인식은 심리적 이행지각에 영향을 준다(Aselage & Eisenberger, 2003). Coyle-Shapiro(2001)의 연구에 따르면 높은 조직지원인식을 가진 개인은 조직의무에 대한 이행지각에 있어서 긍정적인 경향을 가지는 것으로 나타

났다. 같은 맥락에서 Rousseau(1995)는 개인이 조직의 지원을 경험하고, 조직에 대하여 우호적인 마음을 갖게 되면, 조직의 의무이행에 대한 확인을 적게 하게 되고, 의무이행의 위반을 덜 느끼게 된다고 했다. 따라서 조직의 경력관리도움은 심리적 계약의 이행을 지각하는데 긍정적으로 작용할 것이다. 지금까지 논의된 내용들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

<가설 2>

군의 경력관리 도움은 심리적 계약 이행지각에 정(+)-적인 영향을 줄 것이다.

<가설 2a>

군의 공식적 경력관리 도움은 심리적 계약 이행지각에 정(+)-적인 영향을 줄 것이다.

<가설 2b>

군의 비공식적 경력관리 도움은 심리적 계약 이행지각에 정(+)-적인 영향을 줄 것이다.

3.2.2 군의 경력관리 도움과 조직몰입 간의 관계

조직몰입은 세 가지 차원(정서적, 지속적, 규범적 몰입)으로 개념화되어진다(Meyer & Allen, 1991). 정서적 몰입(affective commitment)은 조직에 대한 개인의 감정적 애착이며, 지속적 몰입(continuance commitment)은 개인이 조직을 떠남으로 인해 발생하는 비용으로 인한 조직몰입이다. 규범적 몰입(normative commitment)은 조직 구성원으로서 당연히 지켜야 할 의무와 관련된 몰입을 의미한다.

한편 조직몰입은 조직과 개인간의 교환관점에서 해석되어질 수 있다. 특히 많은 선행연구들에서 경력관리와 조직몰입간의 관계를 교환이론 중 하나인 조직지원이론(organizational support theory)의 관점에서 접근하고 있다. 이들 연구들의 기본전제는 만일 개인이 조직으로부터 도움을 받고 있다는 것을 인지할 경우, 상호호혜적인 의무감이

발생하며, 이에 따라 조직을 위한 긍정적 태도 및 행동을 보인다는 것이다. Granrose & Portywood (1987)의 연구에서는 종업원이 자신의 경력계획과 관리에 대한 정보를 많이 알수록 정서적 몰입을 높이는 것으로 나타났다. 이는 조직이 개인들에게 경력을 개발할 수 있는 정보와 기회를 제공함으로써 그들의 몰입을 유도할 수 있다는 점을 시사한다. 또한, Wayne, Shore, & Liden(1997)의 연구에서도 공식, 비공식적 훈련과 개발, 승진을 경험한 사람과 그렇지 않은 사람들간의 비교를 통해 조직 지원의 지각수준을 파악하였다. 그리고 그 결과, 조직 지원의 지각이 높을수록, 정서적 몰입도 높게 나타났다. 즉 구성원들은 조직이 자신들을 인정하고 개발(훈련 등)하고 있다고 인식할수록 조직과 자신들을 동일시하려 했다.

한편 규범적 몰입 경우, 정서적 몰입과 동일하게 교환의 호혜규범이라는 교환원칙을 통해 형성된다(Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). 또한 정서적 몰입과 규범적 몰입이 매우 높은 정(+)-적 상관관계가 존재한다는 점을 고려한다면, 조직의 경력관리와 규범적 몰입 간에도 정(+)-적 관계가 존재함을 예측해 볼 수 있다.

하지만 경력관리 도움과 지속적 몰입 간의 관계는 정서적, 규범적 몰입과는 다른 양상을 보일 수 있다. 지속적 몰입은 구성원이 현재의 조직에 남음으로써 얻게 되는 이익이 커짐에 따라 조직과의 관계를 지속하려 하고, 조직에 몰입하게 되는 것을 의미한다. 즉 조직을 이탈함으로써 생기는 손실과 이익을 비교함으로써 조직과의 결속을 지속시키려는 특성을 갖는다. 따라서 지속적 몰입은 신뢰를 바탕으로 한 사회적 교환 관계와는 관련성이 낮거나(김종우·이지우·김종길, 2006), 부(-)의 관계가 존재할 수 있다. 지금까지 논의된 내용을 통해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

<가설 3>

군의 경력관리 도움은 조직몰입에 영향을 줄

것이다.

<가설 3a>

군의 공식적 경력관리 도움은 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 3b>

군의 비공식적 경력관리 도움은 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 3c>

군의 공식적 경력관리 도움은 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 3d>

군의 비공식적 경력관리 도움은 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 3e>

군의 공식적 경력관리 도움은 규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 3f>

군의 비공식적 경력관리 도움은 규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

3.2.3 심리적 계약 이행지각과 조직몰입 간의 관계

Rousseau & Park(1993)의 연구에서는 심리적 계약의 위반은 계약 당사자들이 서로간의 약속을 어기고 관계의 기초가 되는 신뢰를 깨뜨린 것이기 때문에, 심리적 계약의 위반정도에 따라 조직성과에 부정적인 결과는 물론이고 신뢰의 감소와 배신감, 그리고 이직의도의 증가, 직무만족의 감소가 초래되는 것으로 나타났다. 즉, 사람들은 자신들의 행동이나 성과의 대가로 받은 실제 보상이 조직과 묵시적으로 약속된 기대와 차이가 날 때, 그들의 단순한 불만은 분노로 변하게 된다.

반대로 Guzzo, Noonan, & Elron(1994)의 연구에서는 근로자들이 심리적 계약의 이행정도를 높게 지각할수록 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 또한, Conway & Coyle-Saphiro (2006)의 연구에서도 사람들이 조직의 의무이행을 높게 지각

할수록 자신들의 의무이행에 적극적인 것으로 나타났다. 결국 심리적 이행 지각은 개인의 조직몰입에 긍정적 영향을 준다(Sturges et al., 2002).

하지만 조직몰입에 대한 심리적 이행지각의 영향은 조직몰입을 차원별(정서적, 지속적, 규범적 몰입)로 구분하였을 때, 달리 나타날 수 있다. 앞서 가설 3에서 논의된 바와 같이 정서적 몰입과 규범적 몰입은 상호 간에 정(+)적 관계가 가능하지만, 지속적 몰입과는 부(-)적 관계가 예측된다. 지금까지의 내용들을 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

<가설 4>

심리적 계약 이행지각은 조직몰입에 영향을 줄 것이다.

<가설 4a>

심리적 계약 이행지각이 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 4b>

심리적 계약 이행지각이 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.

<가설 4c>

심리적 계약 이행지각이 규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.

3.2.4. 군의 경력관리 도움과 조직몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각의 매개역할

심리적 계약 이론에 따르면 구성원은 조직에 의해 이행된 의무들에 보답하기 위해 동기부여 된다(Coyle-Shapiro, 2002). 이렇게 볼 때, 조직의 경력관리 도움에 따른 구성원의 조직몰입은 조직 도움에 따른 신뢰의 형성과 향후 조직이 이행할 약속에 대한 보답으로 볼 수 있다. 결국 조직에 의해 제공되는 경력관리 도움은 조직과 구성원간에 심리적 계약이 형성되는 과정이며, 이러한 과정을 통해 조직에 대한 신뢰와 믿음이 생기게 된다. 그

리고 정서적 반응과 긍정적인 태도로 이어진다. 따라서 구성원이 조직으로부터 교육, 훈련, 경력 상담, 멘토링과 같은 공식, 비공식적 경력관리 도움을 받게 되면, 구성원들은 이에 보답해야 한다는 의무감을 느끼게 된다. 왜냐하면 경력관리 도움은 조직지원으로 인식되어지기 때문이다.

그리고 지각된 조직지원은 조직에 대한 구성원의 감정적 유대감(affective attachment)을 형성하는데 있어서 중요한 역할을 한다(Aselage & Eisenberger, 2003). 구성원들은 조직지원에 대한 지각을 통해 자신들의 인정욕구(recognition need), 소속욕구(affiliation need), 그리고 자기존경욕구(self-esteem need)의 충족정도를 판단하게 된다. 그리고 이와 같은 욕구들이 충족되어졌다고 느낄 때, 구성원들은 조직에 대한 감정적 유대를 갖게 된다. 감정적 유대란 종업원들이 조직구성원으로서의 자격과 조직 속에서 자신의 역할을 자신의 자아(self-identity)로 수용하는 것을 말한다. 그리고 구성원들이 이와 같은 형태의 조직몰입을 하게 되면 그들은 첫째, 조직의 이득과 손실을 자신의 것으로 간주하게 되고, 둘째, 조직의 행동과 특성에 대한 판단에 있어 긍정적 편견(positive bias)을 갖게 된다. 이는 구성원들과 조직이 공동체로서 일체가 되어 가는 과정으로 이해되어 질 수 있다. 지금까지의 내용들을 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다.

<가설 5>

심리적 계약 이행지각은 군의 경력관리 도움과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

<가설 5a>

군의 공식적 경력관리 도움과 정서적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개 효과를 보일 것이다.

<가설 5b>

군의 비공식적 경력관리 도움과 정서적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개

효과를 보일 것이다.

<가설 5c>

군의 공식적 경력관리 도움과 지속적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개 효과를 보일 것이다.

<가설 5d>

군의 비공식적 경력관리 도움과 지속적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개 효과를 보일 것이다.

<가설 5e>

군의 공식적 경력관리 도움과 규범적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개 효과를 보일 것이다.

<가설 5f>

군의 비공식적 경력관리 도움과 규범적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개 효과를 보일 것이다.

4. 연구방법

4.1 표본

본 연구에서는 군에서 민간대학교 대학원으로 위탁교육을 나온 학생 장교들과 국방대학교를 포함하여 공군 4개 부대의 장교를 대상으로 설문 조사를 하였다. 설문지 480부를 배포하여, 401부를 회수하였다(회수율 83.5%). 회수된 설문지에서 중심화 경향이 뚜렷하거나, 결측치(missing value)가 있는 것과 불성실한 응답을 한 설문지 등 41부를 제외한 360부(유효 자료율 89.8%)를 통계분석에 사용하였다.

연구표본의 인구통계학적 분석결과로서, 남성 97.2%, 여성 2.8%로 남성이 많고, 학력수준은 대졸 23.9%, 대학원 석사 70.0%, 대학원 박사 6.1%이다. 결혼여부는 기혼 77.8%, 미혼 22.2%이다. 계급은 중위 3.1%, 대위 74.7%, 소령 22.2%이다. 군 구분으로 공군 68.9%, 육군 22.8%, 해군 8.3%

이다. 연령은 평균 31.3세(S.D=3.1)이며, 근속년 수는 5년 미만 10.3%, 5년~10년 58.3%, 10년~15년 27.8%, 15년 이상 3.6%이다(평균 8.9년, 표준편차 4.7).

4.2 측정

장교들의 경력관리활동, 군의 경력관리 도움, 심리적 계약 이행지각, 조직몰입의 개인 자료를 얻기 위해, 자기보고식 설문지를 사용하였다. 설문응답자는 전혀 그렇지 않다=1에서 매우 그렇다=7까지 각 문항에 대한 개인 견해를 7점 척도에 따라 표시하였다.

개인의 경력관리활동은 내부지향적 경력관리활동과 외부지향적 경력관리활동으로 나누어 측정하였다. 내부지향적 경력관리활동은 조직 내에서의 경력성공을 목표로 하는 사람들의 경력진술이며, 외부지향적 경력관리활동은 현 조직에 국한하지 않고 자신의 일에 대한 성공이나 더 나은 직업을 원하고 있는 사람들이 선택하는 경력관리활동이다. Sturges et. al.(2002)에 의해 개발된 설문문항을 채택하여 사용하였다. 설문의 예로는 “나는 나의 경력에 영향을 줄 수 있는 사람에게 내 자신을 소개하려고 노력한다.”, “조직이 나에게 가치 있는 경력을 제공하지 않는다면, 나는 이 조직을 떠날 계획을 세울 수 있다.” 등이다. 16개의 설문문항을 가지고 측정하였다.

군의 경력관리 도움은 장교들의 경력 상 위치를 정확히 파악하여 그들의 바람직한 경력목표수립과 경력관리활동에 도움을 제공하는 것이다. 이를 위해 군은 공식적으로는 다양한 정책을 수립, 실행하고, 비공식적으로도 여러 도움활동을 실행하는 것이다. Sturges et. al.(2002)이 개발한 설문문항을 채택하여 사용하였다. 군의 공식적 경력관리 도움은 “나는 군으로부터 나의 경력에 도움이 되는 훈련을 제공받는다.” 등의 문항으로 측정하였으며, 군의 비공식적 경력관리 도움의 경우, “나

는 필요할 때, 언제든지 군으로부터 편견 없는 경력 충고를 받는다.” 등의 문항으로 측정하였다. 10개의 설문문항을 가지고 측정하였다.

심리적 계약 이행지각은 개인이 지각하는 조직의 의무 이행 정도를 의미한다. 심리적 계약 이행지각을 측정하기 위해, Herriot, Manning & Kidd(1997), Turnley & Feldman(1998)과 Robinson & Rousseau(1994) 등이 제시한 설문문항을 채택하여 사용하였다. 설문의 예로는 “장기 근무자나 특별한 공헌을 한 사람에 대한 인정과 그에 대한 보상” 등이다. 13개의 설문문항을 가지고 측정하였다.

조직몰입은 조직에 대한 구성원들을 심리적 유대감이다. Meyer, Allen, & Smith(1993)가 개발한 설문문항을 채택하여 사용하였다. 설문의 예로는 “나는 군에서 나의 남은 경력을 보낸다면 매우 행복할 것이다.”, “지금 군에 머물러 있는 것은 머물러야 할 필요성이 있기 때문이다.”, “나는 군에 많은 것을 빚지고 있다.” 등이다. 정서적, 지속적, 규범적 몰입 각각 6개로 총 18개의 설문문항을 사용하였다.

마지막으로 통제변수로서, 인구통계학적 변수인 성별, 연령, 학력, 근속년수, 결혼여부, 계급, 군 조직의 유형(육군, 해군, 공군)을 사용하였다. 연령, 근속년수는 년 단위로 분석하였고, 나머지 변수들은 더미변수로 처리하였다.

4.3 신뢰성 및 타당성 분석

각 측정도구들의 신뢰도 분석은 내적 일관성방법(internal consistency method)의 크론바하 알파값으로 분석하였다. 타당도 분석은 탐색적 요인분석을 사용하였다. 주성분 분석방법으로 요인을 추출하였으며, 베리맥스(varimax) 회전법을 사용하였다. 최종 요인분석 결과는 <표-1>과 같다.

<표 1>에 따르면 전체요인분석결과로 8개의 요인이 파악되었고, 이들 요인들은 전체분산의

64.3%를 설명하고 있다. 이상에서 살펴볼 때, 요인들 간의 개념들은 서로 구분이 되며, 본 연구에 사용된 독립변수, 매개변수, 종속변수의 측정도구는 개념적 타당성이 있는 것으로 보여진다⁶⁾.

<표 1> 요인분석 결과 및 신뢰도 계수

차원	고유값	분산 비율	문항수	신뢰도 계수
내부지향적 경력관리활동	3.89	10.51	7	.85
외부지향적 경력관리활동	1.81	4.89	2	.69
군의 공식적 경력관리 도움	2.83	7.64	4	.83
군의 비공식적 경력관리 도움	3.02	8.15	4	.86
심리적 계약 이행지각	3.78	10.22	7	.83
정서적 몰입	4.16	11.24	6	.89
지속적 몰입	2.41	6.50	4	.77
규범적 몰입	1.91	5.16	3	.67

또한, 크론바하 알파로 표시된 신뢰계수는 Nunnally(1978)에 의해 제안된 기준 0.6을 충족시켰다.

4.4 상관관계 분석

본 연구에서 사용된 변수들 간의 관련성을 파악하기 위해 상관관계 분석을 실시하였고, 그 결과는 <표 2>와 같다. 변수들 간의 상관관계 방향과 통계적 유의수준을 보면, 연구모형 및 가설에서 예상되는 방향과 거의 일치하는 것으로 나타났다.

개인 경력관리활동 중 내부지향적 경력관리활동과 외부지향적 경력관리활동은 정(+)

<표 2> 변수의 평균, 표준편차, 상관관계 결과

변수	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 내부지향적 경력관리활동	4.66	0.89	1						
2. 외부지향적 경력관리활동	4.78	1.07	.14**	1					
3. 군의 공식적 경력관리 도움	4.47	0.99	.34**	-.14**	1				
4. 군의 비공식적 경력관리 도움	3.98	1.12	.44**	-.02	.59**	1			
5. 심리적 계약 이행지각	4.30	0.87	.20**	-.05	.43**	.42**	1		
6. 정서적 몰입	5.08	1.03	.28**	-.03	.33**	.30**	.37**	1	
7. 지속적 몰입	4.42	1.16	.03	-.07	-.03	-.05	-.03	-.03	1
8. 규범적 몰입	4.01	1.16	.19**	-.22**	.27**	.20**	.13*	.40**	.09

N=360 * : p <.05 ** : p<.01 *** : p<.001

관계($r=.14, p<.01$)를 보이고 있다.

개인의 내부지향적 경력관리활동과 군의 공식적 경력관리 도움($r=.34, p<.001$) 및 비공식 경력관리 도움($r=.44, p<.001$)은 정(+)

의 상관관계를 보이고 있으며, 외부지향적 경력관리활동과 군의 공식적 경력관리 도움($r=-.14, p<.01$)은 부(-)의 상관관계를 보이고 있는 반면, 외부지향적 경력관리활동과 군의 비공식 경력관리도움($r=-.02, ns$) 간의 상관관계는 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다.

군의 공식적 경력관리 도움과 심리적 계약 이행지각($r=.43, p<.001$)은 정(+)

6) 본 연구에서 사용된 측정도구들이 일정한 타당도를 보여주지 못했다. 그 이유는 관료제 조직으로서 군 조직의 특성과 구조가 새로운 경력환경을 반영하는데 아직 제약이 있고, 측정도구에 군 문화에 적합하지 못한 문항들이 포함되어졌기 때문으로 보인다. 추후 연구에서는 군 조직의 현실이 보다 반영된 측정도구의 보완이 요구된다.

(+)의 상관관계를 보이고 있는 반면, 군의 비공식적 경력관리 도움과 지속적 몰입($r=-.05$, ns)간에는 통계적으로 유의미하지 않은 상관관계가 나타났다.

마지막으로, 심리적 계약 이행지각은 정서적 몰입($r=.37$, $p<.001$), 규범적 몰입($r=.13$, $p<.01$)과정정(+의 상관관계를 보이고 있는 반면, 심리적 계약 이행지각과 지속적 몰입($r=-.03$, ns)간에는 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다.

5. 연구가설의 검증

5.1 개인의 경력관리 활동과 군 조직의 경력관리 도움활동 간의 영향관계

가설 1은 ‘개인의 경력관리활동은 군의 경력관리 도움에 영향을 줄 것이다.’라고 설정되었다. 세부가설로서 가설 1a는 ‘개인의 내부지향적 경력관리활동은 군의 공식적 경력관리 도움 활동에 정(+적)인 영향을 줄 것이다.’ 가설 1b는 ‘개인의 내부지향적 경력관리활동은 군의 비공식적 경력관리 도움에 정(+적)인 영향을 줄 것이다.’ 가설 1c는 ‘개인의 외부지향적 경력관리활동은 군의 공식적 경력관리 도움에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 1d는 ‘개인의 외부지향적 경력관리활동은 군의 비공식적 경력관리 도움에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.’ 라고 설정되었다.

가설 1a, 1b, 1c, 1d를 검증하기 위해, 군의 공식적 경력관리 도움 및 군의 비공식적 경력관리 도움을 종속변수로 하고, 인구통계학적 변수(성별, 연령, 학력, 근속년수, 결혼여부, 계급, 군 유형)들을 통제한 후, 개인의 내부지향적 경력관리 활동, 외부지향적 경력관리활동을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 3>에 따르면, 군의 공식적 경력관리 도움에 대해 내부지향적 경력관리활동($\beta=.36$, $p<.001$)은 통계적으로 유의미한 정(+적)인 영향을 주는

것으로 나타났으며, 외부지향적 경력관리활동($\beta=-.17$, $p<.01$)은 통계적으로 유의미한 부(-)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 가설 1a와 1c는 지지되었다.

<표 3> 개인의 경력관리활동과 군의 경력관리 도움간의 다중회귀분석 결과

	군의 공식적 경력관리 도움			군의 비공식적 경력관리 도움		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Step 1 통제변수		.04			.02	
Step 2 내부지향적 경력관리활동	.36***			.46***		
외부지향적 경력관리활동	-.17**	.18	.14***	-.06	.22	.20***

N=360 * : $p <.05$ ** : $p <.01$ *** : $p <.001$

주) 통제변수로 성별(남, 녀), 연령(년 단위), 학력(대졸, 석사, 박사), 근속년수(년 단위), 결혼여부(미혼, 기혼), 계급(중위, 대위, 소령), 군 유형(육군, 해군, 공군)이며, 더미변수로 처리되었다. 단, 연령 및 근속 년수는 년 단위로 측정되었다.

군의 비공식적 경력관리 도움에 대해 내부지향적 경력관리활동($\beta=.46$, $p<.001$)은 통계적으로 유의미한 정(+적) 영향을 주는 것으로 나타났으며, 외부지향적 경력관리활동($\beta=-.06$, ns)의 영향은 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 가설 1b는 지지된 반면, 가설 1d는 지지되지 않았다. 따라서 가설 1은 부분 지지되는 것으로 나타났다.

5.2 군의 경력관리 도움과 심리적 계약 이행지각 간의 영향관계

가설 2는 ‘군의 경력관리 도움은 심리적 계약 이행지각에 정(+적)인 영향을 줄 것이다.’라고 설정되었다. 세부가설로서 가설 2a는 ‘군의 공식적 경력관리 도움은 심리적 계약 이행지각에 정(+적)

인 영향을 줄 것이다.’ 가설 2b는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움은 심리적 계약 이행지각에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 라고 설정되었다.

<표 4> 군의 경력관리 도움과 심리적 계약 이행지각 간의 다중회귀분석 결과

	심리적 계약 이행지각		
	β	R ²	ΔR^2
Step 1 통제변수		.07	
Step 2 군의 공식적 경력관리 도움	.28***		
군의 비공식적 경력관리 도움	.27***	.25	.18***

N=360 * : p <.05 ** : p<.01 *** : p<.001

가설검증을 위해, 인구통계학적 변수 및 개인의 경력관리 활동을 통제 한 후, 군의 공식적 경력관리 도움 및 군의 비공식적 경력관리 도움이 심리적 계약 이행지각에 미치는 영향관계를 파악하기 위해 다중회귀 분석하였다.

<표 4>에 따르면, 심리적 계약 이행지각에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta=.28, p<.001$) 및 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta=.27, p<.001$)은 통계적으로 유의미한 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 가설 2a와 2b는 모두 지지되었다. 따라서 가설 2는 지지되는 것으로 나타났다.

5.3 군의 경력관리 도움과 조직몰입 간의 영향 관계

가설 3은 ‘군의 경력관리 도움은 조직몰입에 영향을 줄 것이다.’라고 설정되었다. 세부가설로서 가설 3a는 ‘군의 공식적 경력관리 도움은 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 3b는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움은 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 3c는 ‘군의 공

식적 경력관리 도움은 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.’가설 3d는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움은 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 3e는 ‘군의 공식적 경력관리 도움은 규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 3f는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움은 규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 라고 설정되었다.

가설 3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f를 검증하기 위해, 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 종속변수로 하고, 인구통계학적 변수와 개인의 경력관리 활동을 통제 한 후, 군의 공식적 경력관리 도움, 군의 비공식적 경력관리 도움을 독립변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 5>에 따르면, 정서적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta=.17, p<.01$) 및 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta=.13, p<.05$)은 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 가설3a와 3b는 지지되었다.

<표 5> 군의 경력관리 도움과 조직몰입 간의 다중회귀분석 결과

	정서적 몰입			지속적 몰입			규범적 몰입		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Step 1 통제변수		.18			.03			.14	
Step 2 군 공식적 경력관리 도움	.17**			-.01			.16*		
군 비공식적 경력관리 도움	.13*	.23	.05***	-.08	.04	.01	.04	.17	.03**

N=360 * : p <.05 ** : p<.01 *** : p<.001

지속적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta= -.01, ns$) 및 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta= -.08, ns$)은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 가설 3c와 3d는 지지되지 않았다.

규범적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .16, p < .05$)은 통계적으로 유의미한 정적 영향을 주는 것으로 나타난 반면, 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .04, ns$)의 영향은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 가설 3e는 지지된 반면, 가설 3f는 지지되지 않았다. 따라서 가설 3은 부분 지지되는 것으로 나타났다.

5.4 심리적 계약 이행지각과 조직몰입 간의 영향관계

가설 4는 ‘심리적 계약 이행지각이 조직몰입에 영향을 줄 것이다.’라고 설정되었다. 세부가설로서 가설 4a는 ‘심리적 계약 이행지각이 정서적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 4b는 ‘심리적 계약 이행지각이 지속적 몰입에 부(-)적인 영향을 줄 것이다.’ 가설 4c는 ‘심리적 계약 이행지각이 규범적 몰입에 정(+)적인 영향을 줄 것이다.’ 라고 설정되었다.

가설검증을 위해 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입을 종속변수로 하고, 인구통계학적 변수와 개인의 경력관리활동, 군의 경력관리 도움을 통제한 후, 심리적 계약 이행지각을 독립변수로 하는 회귀분석을 실시하였다.

<표 6> 심리적 계약 이행지각과 조직몰입 간의 회귀분석 결과

	정서적 몰입			지속적 몰입			규범적 몰입		
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2
Step 1 통제변수		.23			.04			.17	
Step 2 심리적 계약 이행지각	.27***	.28	.06***	-.01	.04	.00	.02	.17	.00

N=360 * : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

<표 6>에 따르면, 심리적 계약 이행지각은 정서적 몰입($\beta = .27, p < .001$)에 통계적으로 유의미한

<표 7> 군의 경력관리 도움과 조직몰입간의 관계에서 심리적 계약 이행지각의 매개효과 결과

	심리적 계약 이행지각			정서적 몰입			지속적 몰입			규범적 몰입			
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	
Step 1 통제변수		.07			.18			.03			.14		
Step 2 군의 공식적 경력관리 도움 군의 비공식적 경력관리 도움	.28*** .27***	.25	.18***										
Step 3 군의 공식적 경력관리 도움 군의 비공식적 경력관리 도움				.17** .13*	.23	.05***	-.01 -.08	.04	.01		.16* .04	.17	.03**
Step 4 군의 공식적 경력관리 도움 군의 비공식적 경력관리 도움 심리적 계약 이행지각				.09 .05 .27***			-.00 -.08 -.01				.15* .03 .17	.00	.00

N=360 * : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

정(+)적인 영향을 주는 반면, 지속적 몰입($\beta = -.01$, ns) 및 규범적 몰입($\beta = .02$, ns)에 대한 영향에 있어서는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 가설 4a는 지지된 반면, 가설 4b, 4c는 지지되지 않았다. 따라서 가설 4는 부분 지지되는 것으로 나타났다.

5.5 군의 경력관리 도움과 조직몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각의 매개효과

가설 5는 군 조직의 경력관리도움과 조직몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각의 매개역할을 검증하기 위해 설정되었다.

세부 가설로서 가설 5a는 ‘군의 공식적 경력관리 도움과 정서적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개효과를 보일 것이다.’ 가설 5b는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움과 정서적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개효과를 보일 것이다.’ 가설 5c는 ‘군의 공식적 경력관리 도움과 지속적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개효과를 보일 것이다.’ 가설 5d는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움과 지속적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개효과를 보일 것이다.’ 가설 5e는 ‘군의 공식적 경력관리 도움과 규범적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개효과를 보일 것이다.’ 가설 5f는 ‘군의 비공식적 경력관리 도움활동과 규범적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 매개효과를 보일 것이다.’라고 설정되었다.

매개효과 검증은 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개회귀 분석방식을 사용하였다. 1단계는 매개변수에 대한 독립변수의 회귀방정식을 분석하는 것이다. 2단계는 종속변수에 대한 독립변수의 회귀방정식을 분석하는 것이다. 3단계는 종속변수에 대한 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 회귀방정식을 분석하는 것이다. 매개효과 검증은 3단계 회귀방정식에서 종속변수에 대한

독립변수 영향이 2단계 회귀방정식의 종속변수에 대한 독립변수의 영향보다 적거나, 전혀 없어야 한다는 논리에 따랐다.

가설 5a, 5b에 대한 분석결과에 따르면, 회귀식 1에서 심리적 계약 이행지각에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .28$, $p < .001$), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .27$, $p < .001$)이 통계적으로 유의미한 정(+)-적 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 회귀식 2에서 정서적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .17$, $p < .01$), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .13$, $p < .05$)이 통계적으로 유의미한 정(+)-적 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한, 회귀식 3에서 정서적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .09$, ns), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .05$, ns)이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 매개변수인 심리적 계약 이행지각($\beta = .27$, $p < .001$)이 통계적으로 유의미하게 정(+)-적 영향을 주는 것으로 나타났다. 매개효과 분석을 위해, 정서적 몰입에 대해 독립변수들과 매개변수를 동시에 투입한 회귀식 3에서 정서적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .09$, ns), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .05$, ns)의 영향이 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 이는 군의 경력관리 도움과 정서적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각이 정(+)-의 완전매개역할을 함을 의미한다. 따라서 가설 5a와 5b는 지지되었다(<표 7>참조).

가설 5c와 5d에 대한 분석결과에 따르면, 회귀식 1에서 심리적 계약 이행지각에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .28$, $p < .001$), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .27$, $p < .001$)이 모두 통계적으로 유의미한 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면에 회귀식 2에서 지속적 몰입에 대한 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = -.01$, ns), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = -.08$, ns)의 영향은 모두 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다. 또한 회귀식 3에서 지속적 몰입에 대한 군의 공식적 경력관리

도움($\beta = -.00$, ns), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = -.08$, ns)과 매개변수인 심리적 계약 이행지각($\beta = -.01$, ns)의 영향은 모두 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 매개효과 검증을 위한 회귀식2와 회귀식3이 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 못하고 있으므로, 가설 5c와 5d는 지지되지 않았다.

가설 5e와 5f에 대한 분석결과에 따르면, 회귀식 1에서 심리적 계약 이행지각에 대해 군의 공식적 경력관리도움($\beta = .28$, $p < .001$), 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .27$, $p < .001$)은 모두 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 회귀식 2에서 규범적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .16$, $p < .05$)은 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타난 반면, 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .04$, ns)의 영향은 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 회귀식 3에서 규범적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움($\beta = .15$, $p < .05$)은 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 반면, 군의 비공식적 경력관리 도움($\beta = .03$, ns)과 매개변수인 심리적 계약 이행지각($\beta = .02$, ns)의 영향은 모두 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 매개효과 검증을 위한 회귀식3에서 매개변수가 통계적으로 유의미한 결과를 보이지 못하고 있으므로, 가설 5e와 5f는 지지되지 않았다. 따라서 가설 5는 부분 지지되는 것으로 나타났다.

6. 결론

6.1 연구결과의 요약 및 해석

본 연구는 최근 경력환경, 경력관리, 심리적 계약의 변화가 전통적 관료조직인 군 조직에도 적용될 수 있는지를 확인하고자 시도되었다. 즉, 본 연구에서는 새로운 경력패러다임 속에서 개인의 경력관리활동과 조직의 경력관리도움간의 관계를

규명하고, 조직의 경력관리 도움이 개인의 조직몰입에 미치는 과정을 살펴보고자 했다. 이를 위해, 군 장교 360명을 대상으로 실증 분석을 하였다.

연구결과를 정리해 보면 첫째, 군의 공식적 경력관리 도움에 대해 장교들의 내부지향적 경력관리활동은 통계적으로 유의미한 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 반면에 외부지향적 경력관리활동은 통계적으로 유의미한 부(-)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 군의 비공식적 경력관리 도움에 대해서도 내부지향적 경력관리활동은 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 하지만 외부지향적 경력관리활동의 영향은 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 그 이유는 연구표본의 편향성 때문일 수 있다. 즉, 연구표본에서 현재 의무복무 중인 장교들의 비중(약 70%)이 상대적으로 높게 나타났다. 그리고 교육수준에 있어 현재 석사과정에 있거나, 그 이상인 장교들(76%)의 비중 역시 매우 높았으며, 이들 대부분이 현재 위탁교육을 받고 있었다. 이런 점들을 감안해 볼 때, 표본의 대부분이 현 시점에서 외부로의 경력이동을 고려하지 않고 있을 수 있다. 그 결과, 외부지향적 경력관리활동에 소극적일 수 있다.

둘째, 심리적 계약 이행지각에 대해 군의 공식적 경력관리 도움 및 군의 비공식적 경력관리 도움은 통계적으로 유의미한 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 장교들이 군 조직의 경력관리 도움을 조직의무의 이행으로 해석했기 때문이다.

셋째, 정서적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움 및 군의 비공식적 경력관리 도움은 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 장교들이 군의 경력관리 도움을 조직지원으로 지각하고, 지원의 의미를 자신에 대한 인정으로 인식하기 때문이다. 반면에 지속적 몰입에 대해 군의 공식적·비공식적 경력관리도움은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 한

편 규범적 몰입에 대해 군의 공식적 경력관리 도움은 통계적으로 유의미한 정(+)적 영향을 주는 반면, 비공식적 경력관리도움의 영향은 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 장교들이 공식적 차원의 경력관리 도움을 조직차원의 도움으로 인식하고, 군인으로서 자신의 사명감을 높이기 때문으로 볼 수 있다. 하지만 비공식적 경력관리 도움은 인간적 배려나 관심으로 받아들일 수 있다.

넷째, 심리적 계약 이행지각은 정서적 몰입에 통계적으로 유의미한 정(+)적인 영향을 주는 반면, 지속적 몰입 및 규범적 몰입에 대한 영향에 있어서는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이는 군이 심리적 계약을 이행했다고 지각하게 되면 장교들은 군을 신뢰하게 되고, 나아가 감정적 유대감을 느끼게 되기 때문이다.

다섯째, 군의 경력관리 도움과 정서적 몰입 간의 관계에서 심리적 계약 이행지각은 정(+)의 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 하지만 지속적 몰입 및 규범적 몰입의 경우, 심리적 계약 이행지각의 매개효과는 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 지속적, 규범적 몰입과 관련한 연구 가설들이 통계적으로 유의미하게 나타나지 않은 이유는 장교로서의 신분 때문일 수 있다. 국가와 민족을 위하여 국방의 임무를 수행하는 군인으로서 충성, 정서적 몰입, 규범적 몰입 간에 개념적 혼동을 할 수 있다. 또한 지속적 몰입의 경우도 의무복무와 장교로서의 사명감 때문에 타산적 차원의 몰입이 나타나지 않았을 수 있다.

6.2 연구결과의 시사점

연구 결과에 대한 이론적, 정책적 시사점을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 이론적 측면에서 볼 때, 첫째, 새로운 경력관리환경에서는 군의 경력관리 도움이 과거처럼 온정주의적으로 제공되지 않는다는 것을 실증적으로 보여주었다. 즉 경력관리의

주체인 장교 개인의 적극적인 경력관리활동이 자신의 경력목표를 달성하고 경력성공을 하는데 있어서 매우 필요하며, 군으로부터 경력관리도움을 유도하는데도 중요한 요소가 될 수 있음을 제시하였다.

둘째, 군 장교들의 경력관리활동, 군의 경력관리도움과 조직몰입간의 관계를 심리적 계약의 틀 안에서 설명함으로써 군 장교 개인 및 군의 경력관리 도움 모두 조직몰입의 주요 선행변수들임을 보여주었다. 또한, 본 연구에서 군 장교들은 자신들의 경력목표를 달성하기 위하여 두 가지 유형의 경력관리전략을 선택할 수 있고, 그들이 선택한 경력관리활동은 군의 경력관리도움, 심리적 계약 이행지각을 매개로 조직몰입을 유도해 낼 수 있음을 검증하였다. 이는 영리조직에서 나타나는 개인의 경력관리활동의 유형별 효과가 군 조직에서도 동일하게 나타날 수 있음을 보여준다.

한편 본 연구가 지니는 정책적 시사점들을 살펴보면 첫째, 연구결과에 따르면 군조직의 공식적, 비공식적 경력관리도움 모두가 군 장교들의 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 이는 장교들을 위한 군의 경력관리도움이 그들의 경력성공은 물론 군의 지속적 성장에 필수 불가결함을 보여준다. 특히 군에서 제공되는 경력관리 도움은 관료적 특성을 갖는 군 조직과의 심리적 유대감 형성에 매우 중요하다. 따라서 군에서는 장교들의 자기주도적 경력계획을 적극 유도하고, 이에 따른 차별화된 경력관리활동을 능동적으로 펼쳐 나아가야 한다.

둘째, 연구결과를 확인하는 과정에서 대부분의 장교들은 조직의 비공식적인 경력관리 도움을 조직이 아닌 상사나 선배의 도움으로 인식하는 경향이 있었다. 군대와 같이 경력경로가 명확히 정해져 있고, 경력이동이 제약 받는 경우, 공식적 경력관리의 효과가 상대적으로 작게 나타날 수 있다. 비공식적 경력관리는 이러한 한계를 보완해 줄 수 있다. 예를 들어, 비공식 멘토링의 경우, 경력 및

심리사회적 기능을 통해 경력정체를 비롯한 다양한 경력문제해결에 도움을 줄 수 있다.

셋째, 본 연구결과는 자신의 경력을 주체적으로 관리하려고 하는 장교들에게도 시사점을 가진다. 군 조직과의 관계를 교환적 관점에서 볼 때, 군으로부터 다양한 경력관리 도움을 받기 위해서는 개인차원의 적극적 경력활동이 요구된다. 이를 위해 우선 자신들의 경력 상황을 정확히 파악하고, 이를 토대로 장기적 경력계획을 적극적으로 시도하여야 할 것이다. 오늘날 다양한 군사 및 안보환경 변화는 군 업무의 전문화를 가속화시키고 있다. 이런 상황에서 군으로부터 자신의 가치를 인정받기 위해서는 철저한 자기관리가 요구된다. 냉철한 자기 평가를 통해 자신의 현 위치를 파악하고, 자신의 경쟁능력을 강화시키기 위한 학습노력이 지속되어야 한다.

6.3 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구의 한계점으로는 첫째, 측정도구들이 군 조직의 특수성을 완전하게 반영하지 못했다. 따라서 향후 연구결과들이 군의 인사정책에 반영되기 위해서는 군 조직의 특성을 잘 반영하는 정교한 측정도구들이 개발되어야 한다. 본 연구의 가설들이 부분적으로 지지된 이유도 측정도구의 불완전성 때문일 수 있다.

둘째, 본 연구의 경우, 표본의 동질적 특성(계급, 성별, 근속년수)으로 인해, 경력과 관련한 다양한 현상을 파악하는데 제약이 있었다. 따라서 추후 연구에서는 다양한 인구통계학적 변수를 고려한 연구가 진행되어야 한다. 이는 구성원들의 특성을 반영한 차별화된 경력관리를 위해서도 반드시 필요하다. 각 군(공군, 육군, 해군)의 인적자원관리 순환주기를 반영한 경력관리모형, 여성인

력의 원활한 활용을 위한 체계적 경력시스템 개발, 고지식 전문인력 육성과 활용을 위한 전문가형 경력프로그램의 개발 등이 예가 될 수 있다.

셋째, 추후 연구에서는 장교들의 근속년수를 고려한 경력단계 별 연구가 진행될 필요가 있다. 왜냐하면 군 장교들의 경우, 의무복무기간을 마칠 무렵, 대개 경력정체를 많이 경험하게 되고, 이에 따라 이직을 결정하는 경향이 높기 때문이다.⁸⁾

참고문헌

- [1] 김학준. 『공군내 여성인력의 활용에 관한 연구』. 석사학위논문, 대전: 대전대학교 산업정보대학원, 2001.
- [2] 김종우 · 이지우 · 김종길. “조직 내 교환관계, 조직몰입 및 혁신적 업무행동 간의 관계,” 한국산업경영학회 2006년 동계 학술대회 발표논문집, 2006, pp. 85-112.
- [3] 이기은 · 구관모. “경력단계에 따른 경력정체 지각과 이직의도간의 관계에 관한 연구: 공군 장교를 대상으로,” 『대한경영학회지』. 제 34호, 2002, pp. 25-41.
- [4] 이기은 · 구관모. “조직내외의 경력기회가 직무태도에 미치는 영향: 공군 조종장교를 대상으로,” 『인적자원개발연구』. 제 4권, 제 1호, 2002, pp. 77-95.
- [5] 민진. “군대조직의 특성에 관한 연구,” 『국방연구』. 제 51권 제 3호, 2008, pp. 61-92.
- [6] Aselage, J., & Eisenberger, R. “Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, 2003, pp. 491-509.
- [7] Baron, R. M & Kenny, D. A. “The Modera-

7) 김학준. 「공군내 여성인력의 활용에 관한 연구」. 석사학위논문, 대전: 대전대학교 산업정보대학원, 2001.

8) 이기은 · 구관모, “경력단계에 따른 경력정체지각과 이직의도 간의 관계에 관한 연구: 공군장교를 대상으로,” 「대한경영학회지」, 제34호(2002), pp.25-41.

- tor-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 51, No. 6, 1986, pp. 1173-1182.
- [8] Conway, N. & Coyle-Saphiro, J. A. M. “Reciprocity and Psychological Contracts: Employee Performance and Contract Fulfillment,” *Academy of Management Proceedings*, 2006, pp. 1-6.
- [9] Coyle-Shapiro, J. A. M. “The Organization’s Perspective on the Employment Exchange,” Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Denver, 2001.
- [10] Coyle-Shapiro, J. A. M. “A Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002, pp. 927 - 946.
- [11] Coyle-Saphiro, J. A. M. & Conway, N. “Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 4, 2005, pp. 774-781.
- [12] DeVos, A., Buyens, D., & Schalk, R. “Psychological Contract Development during Organizational Socialization: Adaptation to Reality and the Role of Reciprocity,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, 2003, pp. 537-559.
- [13] Feldman, D., *Managing Careers in Organizations*. Glenview, IL.: Scott Foresman, 1998.
- [14] Golzen, G. and Garner, A. *Smart Moves*. Oxford: Blackwell, 1990.
- [15] Granrose, C. S., & Portywood, J. D. “Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management,” *Academy of Management Journal*, Vol. 30, No. 4, 1987, pp. 699-720.
- [16] Guzzo, R. A., Noonan, K. A., & Elron, E. “Expatriate Managers and the Psychological Contract,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 40, 1994, pp. 617-626.
- [17] Hall, D. T. & Moss, J. E. “The New Protein Career Contracts: Helping Organizations and Employees Adapt,” *Organizations Dynamics*, Vol. 26, No. 30, 1998, pp. 22-37.
- [18] Hendry, C. & Jenkins R. “Psychological Contracts and New Deals,” *Human resource Management Journal*, Vol. 7, No. 1, 1997, pp. 38-44.
- [19] Herriot, P. *The Career Management Challenge*, London: Sage, 1992.
- [20] Herriot P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. “The Content of the Psychological Contract,” *British Journal of Management*, Vol.8, 1997, pp. 151-162.
- [21] Herriot, P. & Pemberton, C. “Facilitating New Deals,” *Human Resource Management Journal*, Vol. 7, No. 1, 1997, pp. 45-56.
- [22] Hiltrop, J.M. “The Changing Psychological Contract: The Human Resource Challenge of the 1990s,” *European Management Journal*, Vol. 13 No. 3, 1995, pp. 286-94.
- [23] Kotter, J. “The Psychological Contract: Managing the Joining-up Process,” *California Management Review*, Vol. 15, No. 3, 1973, pp. 91-99.
- [24] Meyer, J. P., & Allen, N. J. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment,” *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, 1991, pp. 61-89.
- [25] Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. “Commitment to Organizations and Occupations:

- Extension and Test of a Three-Component Conceptualization,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, 1993, pp. 538 - 551.
- [26] Meyer, J. P., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. “Affective, Continuance and Normative Commitment: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 2002, pp. 20 - 42.
- [27] Nunnally, J. C. *Psychometric Theory*, NY: Holt Rinehart & Winston, 1978.
- [28] Robinson, S. L., & Rousseau, D. “Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, 1994, pp. 245-259.
- [29] Rosenbaum, J. “Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation,” *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 6, 1979, pp. 220 - 241.
- [30] Rousseau, D. M. “New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, 1990, pp. 389-400.
- [31] Rousseau, D. M. *Psychological Contracts in Organizations*, Thousand Oaks, CA.: Sage, 1995.
- [32] Rousseau, D. M. & Parks, J. M. “The Contracts of Individuals and Organizations,” in Cummings, L. L. and Straw, B. M. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 15, 1993, pp. 1-43.
- [33] Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Mackenzie Davey, K. “A Longitudinal Study of the Relationship between Career Management and Organizational Commitment among Graduates in the First Ten Years at Work,” *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002, pp. 731-748.
- [34] Turnley, W. H., & Feldman, D. C. “Psychological Contract Violations during Corporate Restructuring,” *Human Resource Management*, Vol. 37, 1998, pp. 71 - 93.
- [35] Wayne, S. J. Shore, L. M. & Liden, R. C. “Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective,” *Academy of Management Journal*, Vol. 40, No. 1, 1997, pp. 82-111.
- [36] <http://www.chosun.com>(검색일: 2009.10.19)
- [37] <http://www.asiae.co.kr>(검색일: 2009.10.19)

우 응 기(E-mail: yapyapn@empal.com)

1995 공군사관학교(공학사)
 2007 고려대학교 경영학전공(석사)
 현재 공군본부 인사참모부 준부사관인력운영담당
 관심분야 경력관리, 인적자원관리, 심리적 계약, 리더십, 조직개발

<주요저서 / 논문>

- 새로운 경력패러다임에서 경력관리와 조직몰입간의 관계연구, 고려대학교 석사논문, 2007

이 진 규(E-mail: jin@korea.ac.kr)

1979 고려대학교 경영학과 졸업(학사)
 1982 미시간주립대학(MBA 취득)
 1987 아이오와주립대학 경영학(박사)
 현재 고려대학교 경영대학 경영학과 교수
 관심분야 경력관리, 기업윤리, 리더십, 다양성, 조직개발, 전략적 인적자원관리

<주요저서 / 논문>

- Moderating roles of subordinates' attitudes on transformational leadership and effectiveness; A multi-cultural and multi-lever perspective, The Leadership Quaterly, 21, 2009
- 팀 다양성 효과와 가치공유의 조절기능, 인사조직연구, 33(3), 2009
- 직업가치관의 차이가 군 조직변화에 대한 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향, 국방정책연구, 25(2), 2009
- 사회적 관계특성이 군 조종사 이직의도에 미치는 영향과 리더-구성원 교환관계(LMX)질의 조절 효과, 직업능력개발연구, 11(3), 2008.
- 조직후원인식과 상사-구성원 교환관계가 직무만족에 미치는 영향과 신뢰의 조절효과: 군 조직을 대상으로, 인사관리연구, 32(3), 2008

권 상 순(E-mail: sskwon@sunmoon.ac.kr)

1982 고려대학교 경영학과 졸업(학사)
 1986 인디애나주립대학(MBA)
 1995 고려대학교 일반대학원(경영학박사)
 현재 선문대학교 사회과학대학 경영학부 부교수
 관심분야 심리적 계약, 지식경영, 경력관리, 조직개발, 기업윤리, 리더십

<주요저서 / 논문>

- BSC 기반의 조직효과성 평가사례: 스칸디아 보험회사, 디지털정책연구, 7(2), 2009
- 직업가치관의 차이가 군 조직변화에 대한 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향, 국방정책 연구, 25(2), 2009
- 개인 및 직무특성이 협조적 행도에 미치는 영향에 관한 연구, 경영연구, 24(3), 2009
- 관료조직 구성원의 감정노동 수행전략의 선행요인과 결과에 관한 연구, 기업경영 연구,16(3), 2009
- 대학과 학생 간의 교환관계 인식이 몰입과 행위에 미치는 영향, 57, 2009