

경력 닻의 유형이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향 연구

박희동* · 박민생**

〈요 약〉

경력(職歷)은 한 개인이 일생을 두고 일과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위이다. 종업원은 경력을 형성하는 단계에서 직무관련 경험을 축적함에 따라 경력 닻을 형성하게 되는데 조직에서는 경력개발활동에서 경력 닻에 따른 종업원의 필요와 욕구를 만족시켜 조직역량 강화와 조직유효성을 증대시켜야 할 필요성이 제기된다.

따라서 이 연구는 종업원의 경력개발과정에서 경력 닻의 유형이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향을 실증적으로 고찰하는 것을 목적으로 한다. 실증분석에서는 국내 299명의 종업원을 대상으로 설문지를 활용한 조사를 실시하였고, 영향관계에 관한 분석을 실시하였다.

분석결과, 경력 닻의 유형 중 기술/기능적, 안전/안정적, 순수도전적, 생활방식 경력 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났으며, 관리적, 창조적, 자율/독립적, 봉사/헌신적 경력 닻은 경력만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

그리고 경력 닻의 유형이 경력몰입에 미치는 영향을 분석한 결과 기술/기능적, 관리적, 안전/안정적, 봉사/헌신적 경력 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향관계가 검증되었으나 창조적, 자율/독립적, 순수도전, 생활방식 경력 닻은 경력만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

핵심주제어: 경력 닻, 경력만족, 경력몰입

논문접수일: 2012년 06월 04일 수정일: 2012년 08월 31일 게재확정일: 2012년 09월 09일

* 동명대학교 대학원 경영학과 박사과정생(제1저자), phd1423@hanmail.net

** 동명대학교 경영학과 교수(교신저자), parkms@tu.ac.kr

I. 서 론

격변하는 국내외적 환경으로 인하여 기업의 경영환경의 불확실성도 그 어느 때보다 한층 증대되고 있다. 이러한 경영환경의 변화는 인적자원관리환경의 변화에도 많은 영향을 미치게 되었으며, 지금은 모든 조직과 개인이 ‘변화’와 ‘혁신’이라는 주제를 중심으로 발전하고 있다. 따라서 기업은 이러한 환경에 적응하고 조직의 안정적 성장과 지속적 발전이라는 과제를 해결하여 실질적인 경영성과를 창출하기 위한 노력을 다하여야 한다. 이에 따라 기업은 종업원의 성과를 높이기 위해 성과주의 경영체계를 운영하고 있으나 오히려 어설픈 성과주의 도입은 우수인재의 확보에도 실패하고, 남은 인력에게도 위화감과 갈등을 초래할 우려가 크다(허갑수, 2005)

이에 대한 해결책의 하나로 인적자원관리 측면에서도 인적자원의 역량에 기반을 둔 경쟁우위 추구전략이 필연적으로 대두되게 되었다. 조직 내 인적자원의 역량강화를 통한 개인성과의 창출은 궁극적으로는 조직의 목적을 달성할 수 있게 되는 것이다. 지금까지 인적자원개발과 관련하여 많은 연구가 진행되어 왔으나 대부분 조직의 필요에 의한 종업원의 직무역량 강화에 집중되었고, 종업원 개인의 욕구와 필요는 거의 반영되지 못하였다. 따라서 조직의 인적자원 역량을 강화하고, 종업원의 성장욕구를 조화시킬 수 있는 기업의 경력개발활동과 관련해 종업원의 경력개발에 주목할 필요가 있다.

경력개발단계이론의 경우, 각 단계의 구분이 사회환경 변화와 개인차에 대한 고려를 배제하고 있어, 각 단계별로 제시된 역할과 경력개발 관련과제가 매우 고정적이고, 경력개발의 영향요인이론의 경우에도 개인이 조직에 참여하기 이전에 형성되어 있는 특성들과 직무수행성과를 관련지어 조직 내 사회화 과정과 직무수행 경험에 의한 영향을 적절하게 규명하지 못하고 있다는 문제점들을 안고 있다.

따라서 직무수행 관련경험에 의해 인식되는 개인의 욕구를 구명하는 개념이 필요한데, 이에 대한 개념이 경력 닻(career anchor)이다. Schein(1978)은 경력 닻의 개념을 “종업원이 실질적인 직무관련 경험을 축적함에 따라 형성되는 직무관련 능력과 가치 및 태도에 대한 자기인식 또는 자아이미지”로 정의하고 있다.

이 연구의 목적은 기업조직에서 경력 닻의 유형이 종업원의 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는데 있다.

II. 이론적 배경

1. 경력 닻

1.1 경력 닻의 개념

Schein(1978)은 1968년부터 1975년까지 MIT의 Sloan School 44명의 졸업생을 대상으로 한 패널조사를 통해 개인이 경력관련 의사결정을 하는 데 있어서 일정한 경향을 보이는 것과 그러한 일정한 경향은 직무관련 경험이 축적될수록 더욱 더 명확해진다는 것을 발견하였다. 패널대상자들은 그 자신들이 경력과 관련하여 특정한 경향을 보인다는 것을 의식하지는 못하였지만 그 경향을 특정한 개념으로 제시하였을 때에는 쉽게 인식할 수 있을 정도로 내재화가 이루어지고 있었다.

이 연구(Schein, 1978)에 의하면 개인이 조직에 들어 간 시점으로부터 조직과 개인은 상호간에 대한 관찰을 시작하여 서로에 대한 정보를 얻게 되는데, 그러한 정보의 획득보다 더욱 중요한 것은 개인이 직무와 관련한 경험을 계속하게 되면서 직무와 관련한 자아 이미지를 발견하게 되고 그 이미지를 점차적으로 확고하게 한다는 것이다. 이러한 경향을 Schein(1978)은 경력 닻(career anchor)이라고 하였다.

경력 닻은 몇 가지의 유형으로 구분될 때 집단 간의 유의한 차이를 보이는 것으로 타나났으며 이러한 경력 닻은 사람들이 내재적으로 가지고 있는 경력에 대한 선호도를 의미하는 것이며, 개인이 여러 가지 대안 중에 반드시 선택을 해야 하는 경우 포기할 수 없는 특정 가치나 관심을 가리키는 개념이라고 그 의미를 부여하고 있다.

경력 닻과 유사한 개념으로 Driver(1979)는 조직 임원과 전문직 직원을 대상으로 사고습관과 동기, 의사결정 유형에 근거하여 경력이동의 패턴을 직선형, 전문가형, 나선형, 전이형의 4가지로 구분하였다. 그러나 그의 경력유형 분류(Driver, 1979)는 그 개념이 Schein(1978)의 경력 닻의 유형에 비해 그 개념이 모호하고, 이후의 연구에 활용빈도가 낮아 이 연구에서는 상대적으로 그 개념과 측정도구가 잘 구성되어 있다고 판단되는 Schein(1978)의 경력 닻의 개념과 유형을 사용하고 자 한다.

1.2 경력 닻의 유형

Schein(1978)은 Sloan School의 패널조사에서 종단적 연구를 통해 경력 닻의

유형을 기술/기능적(technical/functional), 관리적(managerial), 안전/안정적(security), 창조적(creativity), 자율/독립적(autonomy/independence), 봉사/헌신적(service/dedication), 순수한 도전(pure challenge), 생활방식(life-style integration)의 8가지로 유형화하였으며, 그 개념은 다음과 같다.

- ① 기술적/기능적 경력 닻 : 특정한 기술 또는 기능분야와 관련된 직무능력과 태도 및 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ② 관리적 경력 닻 : 조직구조상에서의 지위와 다른 사람들의 직무에 대한 통제와 영향력의 행사와 관련한 능력과 태도 및 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ③ 안전/안정의 경력 닻 : 지역과 지역공동체 및 사회적 관계에 대한 안전성 그리고 장기고용과 직무상의 안정성과 관련된 능력과 태도, 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ④ 창조적 경력 닻 : 자신의 노력과 의지에 의한 상징적 또는 물질적 결과물의 성취도와 관련된 능력, 태도, 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ⑤ 자율/독립적 경력 닻 : 직무수행과 관련된 자율성과 조직의 규칙 및 통제와 관련된 능력, 태도 및 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ⑥ 봉사/헌신적 경력 닻 : 다른 사람에 대한 봉사와 사회정의 실현과 관련한 직무관련 능력과 태도 및 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ⑦ 순수한 도전 경력 닻 : 달성하기 어려운 목표의 달성과 난제의 해결, 경쟁에서의 승리와 관련된 능력, 태도 및 가치관이 자신의 경력에서 차지하는 중요도
- ⑧ 생활방식 경력 닻 : 자신과 가족, 그리고 직장간의 관계와 균형, 생활방식과 관련한 능력, 태도 및 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도

Schein(1978)은 이상과 같은 경력 닻의 유형에 근거하여 종업원이 직무, 보상, 승진 시스템 등 다양한 과제에 대하여 그들의 선호 경향이 다르다고 주장하였고, 그들의 경력만족은 경력 닻과 특정한 직무형태의 연관성에 바탕을 두기 때문에 개인의 가치 또는 욕구와 특정 직무의 성격을 적절히 결합시키는데 유용하게 이용될 수 있었다. 그러나 경력 닻은 직무와 관련한 경험을 기초로 하므로 시간의 경과에 따라 수정되거나 변경될 수 있다. 최근에는 통칭 소셜네트워크시스템(SNS: Social Network System)을 통해 스스로 조직구성원이 사회적 자본, 특히 사회적 네트워크를 통한 연결로 지식습득과 커뮤니케이션을 하고자 하는 열망을

갖게 되는 현상을 나타내고 있다(김경원·김영근, 2012). 따라서 기업의 조직구성원들은 이전에 비해 더욱 다양한 경력에 대한 정보와 이동이 용이하게 되었다.

2. 경력만족과 경력몰입

2.1 경력만족

경력만족은 종업원의 경력과 관련한 생활에서 다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력역할과 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족을 의미한다(박상로, 1994). 일반적으로 경력만족과 경력몰입을 명확히 구분하지 못하는 경향도 있으나 경력만족은 경력몰입과 차이가 있는 개념이다(김희경, 2005). 경력몰입이 경력 하위 정체성과 개인이 다른 역할에 대해 심리적 일체성을 갖는 것을 의미한다면, 경력만족은 삶의 전체 경로에서 개인이 보유하고 있는 능력과 지식 및 경력과정에 대한 만족이라고 할 수 있다.

또 경력만족은 직무만족과도 구별되어지는데, 직무만족이란 조직구성원이 소속되어 있는 조직의 직무에 대하여 개인적 신념, 가치에 따라서 주관적으로 다르게 지니고 있는 태도를 의미하며, 내·외재적 욕구가 어느 정도 충족되어졌는가에 의해서 평가되는 직무에 대한 긍정적인 반응의 의미로 볼 수 있다(권혁기, 2012). 따라서 직무만족은 그 시점에 소속된 조직에서 느끼게 되는 직무 자체나 그와 관련한 지식, 능력 및 경험에 대한 만족이라는 점에서 경력만족과 차이가 있다.

경력만족의 개념은 선행연구에서 다루어져 왔다. Gattiker and Larwood(1988)는 종업원 개인이 자신의 경력 또는 직무 역할에 대해 전반적인 감정적 방향설정을 의미하는 것으로서 직무만족의 한 측면으로 간주하였고, Hall(1976)은 개인의 가치가 경력에 적용된 정도로 파악하였으며, Greenhaus 등(1990)은 자신의 경력에 대한 심리적 동일시로 정의하였다.

그리고 국내연구를 고찰하여 보면 최재영(2004)은 개인의 직무와 관련된 연속적인 경험과 역할 및 욕구변화에 있어 자신 또는 조직이 기대하는 경력역할에 대해 인지적으로 어떻게 지각하고 있는가와 자신이 지식과 능력을 투입한 결과 얻게 되는 가치에 대한 정서적인 반응이라고 하였다. 장은주·박경규(2005)는 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표 달성 정도, 임금, 승진, 새로운 기술개발 등에 대한 만족으로 정의하였다.

2.2 경력몰입

경력몰입은 일반적인 몰입의 개념을 도입하여 경력에 관한 연구에 많이 활용되고 있다(Blau, 1989). 경력몰입에 대해 Hall(1971)은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도로 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적인 태도라고 하였으며, Aryee and Tan(1992)은 특정분야에서 일련의 관련된 직무들에 대해 동일시하는 감정적인 개념이며, 행동 측면에서는 경력목표를 추구하는데 있어 어려움에 대처할 수 있는 사람이 가지는 전문분야에 대한 심리적 애착 및 현재의 전문분야와 관련되어 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태라고 정의하였다.

경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입과는 서로 다른 개념이다(Blau, 1989). 경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입에 비하여 보다 넓은 준거범위를 갖는 것으로 이해되며, 이들 몰입들에 미치는 영향요인이 서로 다르다는 점을 볼 때 명확히 구분된다고 하였다(Hall, 1971).

경력몰입은 통제위치, 성장욕구와 같은 개인적 특성들과 직무특성, 역할모호성, 역할갈등 등과 같은 상황특성이 영향을 미치는 선행변수로 분석되었다(Colarelli and Bishop, 1990; Aryee et al., 1994). 또 경력몰입은 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고(Darden et al., 1989; 장은미, 1997). 경력변경 의도 및 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Blau, 1989; Aryee et al., 1994; 이기은 등, 2001).

이같은 선행연구들을 요약하면, 경력몰입은 경력의 주관적이며, 감정적 차원의 한 요소로 구체적인 업무분야에 있는 일련의 직무와 동일시하는가를 의미하며, 경력목표를 추구하는 과정에서 겪을 수 있는 실패나 어려움에 대처할 수 있는 능력을 행동으로 표현하도록 한다(Aryee and Tan, 1992). 따라서 경력몰입은 자신의 경력에 대한 심리적 동일시 및 경력을 계속 유지하고자 하는 의지라고 이해할 수 있다.

Ⅲ. 연구설계

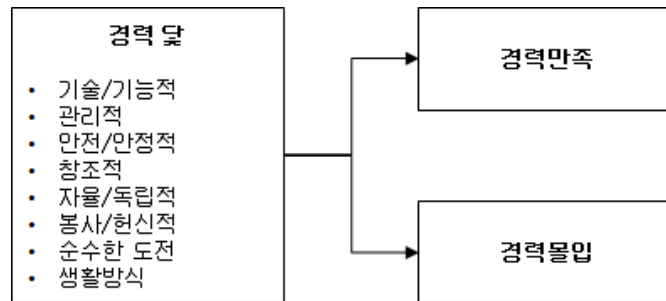
1. 연구모형 및 가설의 설정

조직활동은 그 조직의 목표를 달성하기 위한 방향으로 이루어지는데, 이러한 활

등의 결과를 유효성과 효율성의 개념으로 나타낼 수 있다. 인적자원관리 분야에서 성과와 관련된 변수로 결근율, 이직율 등의 정량적인 지표와 직무만족, 조직몰입, 이직의도 등의 정성적인 지표로 측정할 수 있다.

경력개발과 관련한 기존연구에서는 경력 닻과 개인의 성과변수 중 직무만족, 이직의도와 관계에 대한 연구는 비교적 활발히 진행되었으나, 직접적인 관계가 있을 것으로 예상되는 경력만족, 경력몰입과의 관계에 대한 연구는 그 연구가 부진한 편이다.

따라서 이 연구에서는 그동안 연구가 부진하였다고 사료되는 경력 닻의 유형과 경력만족, 경력몰입의 직접적인 관계를 실증적으로 검증하고자 각 변수들의 인과관계를 도식화 하여 <그림 1>과 같이 그 연구모형을 제시하고, 이를 분석하기 위한 가설을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

가설1 경력 닻의 유형은 경력만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1 기술/기능적 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 관리적 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3 안전/안정적 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 창조적 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5 자율/독립적 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6 봉사/헌신적 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-7 순수한 도전 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-8 생활방식 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설2 경력 닻의 유형은 경력몰입에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1 기술/기능적 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 관리적 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-3 안전/안정적 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 창조적 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5 자율/독립적 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-6 봉사/헌신적 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-7 순수한 도전 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-8 생활방식 닻은 경력몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 연구방법

이 연구에서 사용된 변수는 크게 영향요인인 경력 닻을 8개의 차원으로 구성하였으며, 결과변수인 경력만족과 경력몰입은 각각 하나의 차원으로 구성하였다. 이에 따라 연구가설을 구성하고 있는 변수들을 측정하기 위해 변수들에 대한 선행적 개념들을 토대로 변수들을 이 연구의 목적에 적합하게 일부 수정·보완하여 조작적 정의를 하였다.

신뢰성 검증 및 구성개념에 대한 측정모형의 타당성 검증을 위해 확인적 요인 분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA), 변수들 간의 인과관계를 파악하여 가설을 검증하기 위해 구조모형 분석(Structural Equation Model: SEM)을 실시하였다. 그리고 수집된 자료는 SPSS Statistics 15.0과 AMOS7 통계패키지를 이용하여 분석하였다.

3. 표본선정 및 자료수집

이 연구의 가설을 검증하기 위한 조사방법으로 설문지를 이용해 자료를 수집하였으며, 설문조사는 2012년 1월 16일에서 2월 29일까지 45일간에 걸쳐 실시하였다. 표본의 선정은 국내기업의 종업원을 대상으로 비확률 표본추출방법 중 편의표본추출방법을 사용하였다.

모집단의 특성을 최대한 반영하기 위해서 성별, 연령대를 각각 유사한 비율로 조사하였고, 산업의 특성에 따른 편향을 최소화하기 위해 비교적 다양한 산업과 직종 및 직업의 종사자를 대상으로 하였다. 설문지는 총 500부를 배포하였고, 실

증분식에 사용된 유효설문지는 299부(59.8%)이었다.

4. 변수의 조작적 정의 및 측정

이 연구에서 경력 닻의 유형은 기술/기능적, 관리적, 안전/안정적, 창조적, 자율/독립적, 봉사/헌신적, 순수한 도전, 생활방식의 8가지 유형으로 분류하였다. 경력 닻 요인의 개념과 측정은 Schein(1978)이 개발한 측정항목을 사용하였고, 리커트식(Likert Scales) 7점 척도로 측정하였다.

기술/기능적 경력 닻은 직무환경에서 특정 기술 또는 기능에 대한 중요성의 인식 정도로 정의하고 4개 문항으로 측정하였다. 관리적 경력 닻은 조직 내 다른 사람들의 직무에 대한 통제와 영향력과 관련해 자신의 경력이 차지하는 중요성으로 정의하였고, 안전/안정의 경력 닻은 사회적 안정성, 고용과 관련된 안정성과 관련한 경력의 중요성 인식으로 정의하였고 각각 4개 문항으로 측정하였다. 창조적 경력 닻은 자신의 노력과 의지에 의한 성취가 자신의 경력에서 차지하는 중요도로 정의하였고, 자율/독립적 경력 닻은 직무수행과 관련한 자율성에서 자신의 경력이 차지하는 중요도에 대한 인식이며, 봉사/헌신적 경력 닻은 타인에 대한 봉사와 사회정의 실현과 관련하여 자신의 경력이 차지하는 중요도로 조작적 정의를 하였다. 순수한 도전 경력 닻은 달성하기 어려운 목표나 어려운 문제에 도전함에 있어 경력의 중요성에 대한 인식이며, 생활방식 경력 닻은 생활방식과 관련한 능력, 태도 및 가치가 자신의 경력에서 차지하는 중요도에 대한 인식으로 측정하였고, 각각 4개 항목으로 측정하였다.

경력만족은 Hall(1996)의 연구에서 사용한 경력만족에 대한 정의와 측정도구를 바탕으로 개인의 직무와 관련된 연속적인 경험과 역할 및 욕구 변화에 있어서 자신 또는 타인이나 조직이 기대하는 경력역할에 대해 인지적으로 어떻게 지각하고 있는가와 자신의 지식과 능력을 투입한 결과로 얻게 되는 가치에 대한 정서적인 반응으로 정의하고 5개 항목으로 측정하였다.

경력몰입은 양승욱(2008)의 연구에서 사용한 개념을 사용하였으며, 구체적인 업무분야에 있어 일련의 직무와 동일 시 하는가를 의미하며, 경력목표를 추구하는 과정에서 겪을 수 있는 실패나 어려움에 대처할 수 있을 정도로 경력에 대해 가지고 있는 주관적 애착으로 정의하였고, 6개 항목으로 측정하였다.

IV. 실증분석

1. 표본의 특성

실증분석에 사용된 표본의 특성은 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 인구통계적 특성

변수	집단	빈도	비율(%)	변수	집단	빈도	비율(%)	
성별	남	257	85.9	산업 분류	제조	76	25.4	
	여	42	14.1		전기·통신	44	14.7	
연령	20대	74	24.7		건설	23	7.7	
	30대	77	25.8		운수·물류·유통	38	12.7	
	40대	78	26.1		금융 및 보험	17	5.7	
	50대 이상	70	23.4		교육서비스	42	14.1	
학력	고졸이하	55	18.4		기타	59	19.7	
	전문대졸	56	18.7		기업 규모	99명 이하	147	49.2
	대졸	150	50.2			100~299명	64	21.4
	대학원 이상	38	12.7			300~999명	43	14.3
직급	사원급	98	32.8	1,000~1,999명		17	5.7	
	대리급	66	22.1	2,000명 이상	28	9.4		
	과장급	36	12.0	기업 공개	KOSPI	28	9.3	
	차장, 부장급	53	17.7		KOSDAQ	21	7.0	
	임원급	21	7.0		미공개	250	83.7	
	기타	25	8.4	근속 년수	1년 미만	38	12.7	
직무 분류	인사/노무관리	161	53.8		1년~3년 미만	89	29.8	
	일반사무	112	37.5		3년~5년 미만	52	17.4	
	영업 및 서비스	26	8.7		5년~10년 미만	44	14.7	
고용 형태	정규직	257	85.9		10~20년 미만	47	15.7	
	비정규직	42	14.1		20년 이상	29	9.7	

표본의 주요 특성을 살펴보면, 남성 257명(85.9%), 여성 42명(14.1%), 연령대는 20대 74명(24.7%), 30대 77명(25.8%), 40대 78명(26.1%), 50대 70명(23.4%)이다. 산업분류는 제조업 종사자 76명(25.4%), 전기·통신업 44명(14.7%), 건설업 23명(7.7%), 운수·물류·유통업 38명(12.7%), 금융 및 보험업 17명(5.7%), 교육서비스업

42명(14.1%), 기타 59명(19.7%)로 조사되었다.

기업의 규모로 종업원 수를 조사하였는데 99명 이하 147명(49.2%), 100명 이상 152명(50.8%)이며, 직무분야 인사/노무관리직이 161명(53.8%)로 가장 많았다. 근속년수, 직급은 비교적 고르게 분포하고 있고, 학력은 전문대졸 이상이 244명(81.6%)로 대다수를 차지하였다.

2. 측정모형의 타당성 검증

이 연구에 사용된 변수의 구성개념에 대한 측정모형의 타당성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis: CFA)을 실시하였고, 다변량 정규성을 가정하는 최우도법(Maximum Likelihood: ML)을 사용하였다.

모형적합도를 평가한 결과 $\chi^2 = 963.501$, $df = 349$, $GFI = .914$, $TLI = .945$, $CFI = .956$, $RMSEA = .047$ 로 나타나 모형이 적합한 것으로 나타났다. 잠재요인들에 대한 표준화된 회귀계수에서 표준화의 적재치가 0.5 이하로 나타난 기술/기능적 경력 닷 4번째 문항과 생활방식 경력 닷 3, 4 문항은 제거하여 재분석을 실시한 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2>에서 각 요인의 표준적재치는 0.5 이상이며, 개념신뢰도는 0.7 이상이고, 분산추출지수가 0.5 이상이므로 내적일관성이 확보되었다.

<표 3>은 구성개념의 상관계수와 분산추출지수를 나타내었다. 결과를 살펴보면, 각 요인 사이의 분산추출지수가 각 요인의 상관계수의 제곱, 즉 결정계수(r^2)보다 크기 때문에 요인 사이에는 판별타당성이 확보되었다고 할 수 있다.

<표 2> 확인적요인분석(CFA) 결과

	개념	항목	표준화 계수	S.E.	C.R.	개념 신뢰도	분산 추출 지수
경력 닷	기술/기능적	x1	.654	.074	10.382	.830	.777
		x2	.739	.074	9.115		
		x3	.839	.062	6.322		
	관리적	x5	.556	.082	11.546	.823	.701
		x6	.838	.066	8.433		
		x7	.863	.077	7.569		
		x8	.715	.122	10.609		
	안전/	x9	.605	.090	10.930	.795	.670

	안정	x10	.518	.110	11.409		
		x11	.769	.059	8.864		
		x12	.806	.054	7.933		
	창조적	x13	.757	.083	10.090	.875	.664
		x14	.793	.070	10.876		
		x15	.681	.081	9.489		
		x16	.875	.062	7.034		
	자율/ 독립적	x17	.630	.078	11.060	.877	.669
		x18	.674	.080	10.743		
		x19	.831	.044	8.148		
		x20	.817	.049	8.543		
	봉사/ 헌신적	x21	.794	.042	10.062	.968	.721
		x22	.832	.040	9.526		
		x23	.825	.037	9.357		
		x24	.807	.047	9.858		
	순수한 도전	x25	.675	.072	10.868	.876	.665
		x26	.755	.065	10.050		
		x27	.769	.059	9.836		
		x28	.791	.059	9.464		
	생활 방식	x29	.621	.080	10.756	.768	.697
x30		.718	.056	9.016			
경력만족	y1	.864	.043	9.370	.868	.635	
	y2	.896	.038	8.298			
	y3	.821	.061	10.251			
	y4	.777	.068	10.784			
	y5	.801	.052	10.523			
경력몰입	z1	.725	.059	10.989	.873	.668	
	z2	.826	.041	9.823			
	z3	.819	.058	9.942			
	z4	.812	.046	10.053			
	z5	.790	.054	10.372			
	z6	.771	.058	10.584			

$\chi^2=963.501$ $df=349$ $P=.000$ / $GFI=.914$ $TLI=.945$ $CFI=.956$ $RMSEA=0.047$

<표 3> 상관계수와 분산추출지수

구성 개념	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.기술/기능	5.181	.986	.777									
2.관리	4.627	1.163	.405	.701								
3.안전/안정	5.565	.923	.438	.215	.670							
4.창조	4.620	1.131	.369	.572	.115	.664						
5.자율/독립	4.989	.956	.470	.370	.423	.342	.669					
6.봉사/헌신	5.457	.949	.506	.428	.551	.386	.550	.721				
7.순수도전	5.009	1.050	.489	.584	.425	.444	.513	.531	.665			
8.생활방식	4.808	1.071	.347	.261	.396	.210	.552	.382	.351	.697		
9.경력만족	4.909	1.001	.363	.308	.083	.252	.253	.286	.325	.273	.635	
10.경력몰입	4.493	1.134	.554	.474	.296	.392	.459	.554	.473	.313	.622	.668

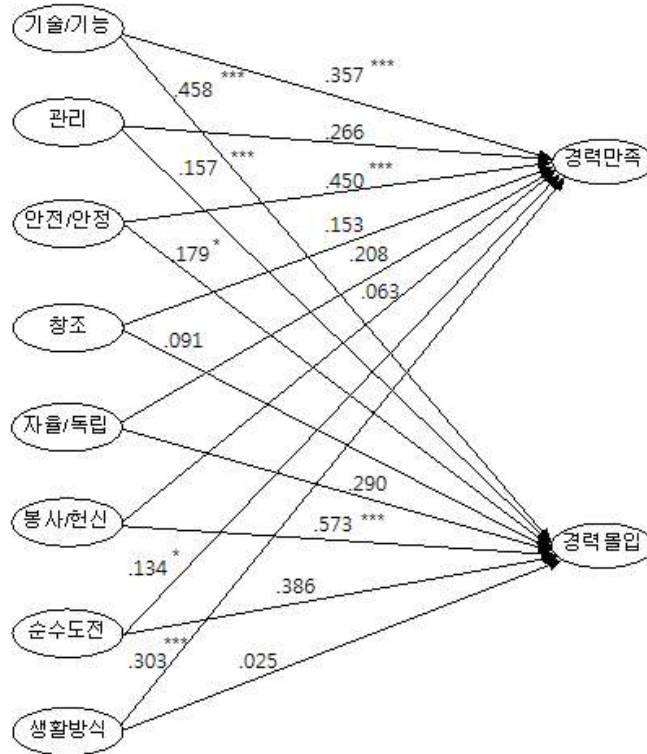
주1) 각 요인별 대각 행렬은 분산 추출지수를 나타냄.

2) 대각선 아래의 행렬은 각 요인의 상관계수의 제곱, 즉 결정계수(r^2)를 나타냄.

3. 가설검증

3.1 연구모형의 적합성 검증

이 연구의 연구모형에 대한 검증을 위하여 <그림 2>와 같이 구조모형을 통한 분석을 하였으며, 구조모형의 적합도는 $\chi^2 = 1516.648$, $df=695$, $GFI=.895$, $TLI=.878$, $CFI=.911$, $RMSEA=.053$ 으로 나타나 GFI , TLI 가 일반적으로 모형이 적합한 수준으로 보는 0.9에 미치지 못하지만 적합수준에 근접하고 나머지 지표가 적합한 수준을 보이고 있으므로, 측정모형은 전반적으로 적합성을 가지고 있는 것으로 판단할 수 있다.



$\chi^2=1516.648$ $df=695$ $P=.000$, $GFI=.895$ $TLI=.878$ $CFI=.911$ $RMSEA=0.053$

<그림 2> 인과관계 구조모형

3.2 가설의 검증

연구모형의 적합성을 검증한 결과를 바탕으로 경력 닻 유형과 경력만족 및 경력몰입 간의 관계에 대한 연구가설을 검증한 결과는 <표 4>와 같다.

먼저 첫 번째 가설인 경력 닻의 유형과 경력만족 간의 관계를 살펴보면 경력 닻 유형 중 기술/기능적 경력 닻의 경로계수는 .357, C.R.은 3.233으로 유의확률 .001 이하수준에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마찬가지로 안전/안정적 경력 닻(경로계수=.450, C.R.=4.343, $p<.001$), 순수도전 경력 닻(경로계수=.134, C.R.=3.421, $p<.05$), 생활방식 경력 닻(경로계수=.303, C.R.=4.330, $p<.001$)이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그러나 관리적 경력 닻이 경력만족에 미치

는 영향에 대한 구조모형의 결과는 경로계수=.266, C.R.=1.049, p=.248로 C.R. 값이 ±1.96보다 낮게 나타났고, 유의확률 수준인 p값도 일반적인 가설채택영역인 .05이상으로 경력만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그리고 창조적 닻(경로계수=.153, C.R.=0.772, p>.05), 자율/독립적 닻(경로계수=.280, C.R.=0.873, p>.05), 봉사/헌신적 경력 닻(경로계수=.063, C.R.=0.179, p>.05)으로 나타나 관리적, 창조적, 자율/독립적, 봉사/헌신적 경력 닻은 경력만족에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 가설 1은 부분 채택되었다.

<표 4> 가설의 검증결과

가설	경로	표준화계수	S.E.	C.R(t)	결과	
가설 1	1-1	기술/기능 → 경력만족	.357***	.066	3.233	채택
	1-2	관리 → 경력만족	.266	.649	1.049	기각
	1-3	안전/안정 → 경력만족	.450***	.054	4.343	채택
	1-4	창조 → 경력만족	.153	.589	0.772	기각
	1-5	자율/독립 → 경력만족	.208	.236	0.873	기각
	1-6	봉사/헌신 → 경력만족	.063	.962	0.179	기각
	1-7	순수도전 → 경력만족	.134*	.138	3.421	채택
	1-8	생활방식 → 경력만족	.303***	.085	4.330	채택
가설 2	2-1	기술/기능 → 경력몰입	.458***	.094	6.755	채택
	2-2	관리 → 경력몰입	.157***	.115	6.285	채택
	2-3	안전/안정 → 경력몰입	.179*	.210	2.257	채택
	2-4	창조 → 경력몰입	.091	.523	0.650	기각
	2-5	자율/독립 → 경력몰입	.290	.307	1.476	기각
	2-6	봉사/헌신 → 경력몰입	.573***	.096	5.330	채택
	2-7	순수도전 → 경력몰입	.386	.354	1.273	기각
	2-8	생활방식 → 경력몰입	.025	.490	1.695	기각

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

두 번째 가설인 경력 닻의 유형과 경력몰입 간의 관계를 살펴보면 경력 닻 유형 중 기술/기능적 경력 닻의 경로계수는 .458, C.R.은 6.755로 유의확률 .001 이하수준에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마찬가지로 관리적 경력 닻(경로계수=.157, C.R.=6.285, $p<.001$), 안전/안정 경력 닻(경로계수=.179, C.R.=3.257, $p<.05$), 봉사/헌신적 경력 닻(경로계수=.573, C.R.=5.330, $p<.001$)이 정(+)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 그러나 창조적 경력 닻이 경력몰입에 미치는 영향에 대한 구조모형의 결과는 경로계수=.091, C.R.=0.650, $p=.102$ 로 C.R. 값이 ± 1.96 보다 낮게 나타났고, 유의확률 수준인 p 값도 일반적인 가설채택영역인 .05이상으로 경력몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 그리고 자율/독립적 경력 닻(경로계수=.290, C.R.=1.476 $p>.05$), 순수도전 경력 닻(경로계수=.386, C.R.=1.273, $p>.05$), 생활방식경력 닻(경로계수=.025, C.R.=1.695, $p>.05$)으로 나타나 창조적, 자율/독립적, 순수도전, 생활방식 경력 닻은 경력몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나 가설 2 역시 부분 채택되었다.

V. 결 론

이 연구는 종업원의 경력 및 경력개발과 관련하여 경력 닻의 유형이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향관계를 규명하고자 실증연구를 실시하였다.

이 연구결과의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 경력 닻의 유형과 경력만족의 관계에서 기술/기능적, 안전/안정적, 순수도전, 생활방식의 경력 닻은 경력만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 실증분석 결과 나타났으며, 이 결과는 현대사회에서 급격하게 변화하고 있는 환경에 대응하기 위해 타인보다 많은 기술과 기능을 가지고자 하며, 고용안정성과 자기만족을 지향하고, 일과 생활의 균형(Work-life Balance: WLB)와 같이 직장에서의 일 뿐만 아니라 가정이나 사회적 관계에서의 만족을 지향하는 것으로 생각할 수 있다. 그러나 관리적, 창조적, 자율/독립적, 봉사/헌신적 경력 닻의 유형과 경력만족의 관계는 유의하지 못한 것으로 나타났는데, 이는 다른 사람에게 영향력을 미치는 것을 어려워하고, 안정성을 지향하기 때문에 창조적이거나 자율/독립적이지 못하고, 현대의 개인주의적 경향에 따라 봉사/헌신적 경력활동을 하지 못하거나 실행을 하더라도 만족하지 못하는 결과를 보여주고 있다.

둘째, 경력 닻의 유형과 경력몰입 간의 관계에서 기술/기능적, 관리적, 안정/안

정적, 봉사/헌신적 경력 닻의 유형은 경력몰입에 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 분석결과를 바탕으로 의의를 도출하면, 조직에서 직무를 수행함에 있어 기술이나 기능분야에 대한 중요성을 인식하고, 다른 사람에 대해 통제나 영향력을 행사하고자 하며, 사회적 관계나 직무상의 안정성을 지향하고, 다른 사람에 대한 봉사나 사회정의 실현과 관련한 직무능력에 대한 가치를 중요하게 지각하는 종업원이 본인의 경력에도 몰입하게 된다. 그러나 창조적, 자율/독립적, 순수도전적, 생활방식 경력 닻이 경력몰입에 미치는 영향관계는 검증되지 않았다.

이러한 결과를 감안할 때, 경력관리의 유효성을 증진하기 위해서 경영자 및 인적자원관리자는 종업원의 인적자원개발 및 경력개발을 지원하기 위한 제도적 장치나 활동들을 조직차원에서 실시하여야 하며, 종업원들의 경력과 관련된 광범위하면서도 구체적인 개인의 경력관련 요구점을 파악하고 적용하는데 초점을 맞추어야 한다는 것이다.

그러나 이 연구의 한계점으로는 첫째, 경력 닻의 유형을 외국에서 개발한 모델을 국내 종업원들에게 그대로 적용하였다는 것이다. 이는 사회·문화적인 환경과 가치관의 준거가 다소 상이하거나 그 유형이 적합하지 않을 수 있다는 것이다. 둘째, Schein(1978)은 패널자료를 통한 종단분석을 위해 측정도구를 개발하였는데, 이 연구에서는 횡단분석을 함으로써 측정도구의 신뢰성이나 타당성에 문제가 야기될 수 있다는 것이다. 따라서 이러한 한계점은 앞으로 보완되어야 할 연구과제로 남을 것이다.

참고문헌

1. 권혁기(2012), “변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성과에 미치는 영향,” 경영정보연구, 제31권, 제2호, pp.1-20.
2. 김경원·김영근(2012), “개인적 친밀네트워크의 특성이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 경영정보연구, 제31권, 제2호, pp.61-87.
3. 김희경(2005), 경력계획의 속성이 경력만족, 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문.
4. 박상로(1994), 경력정체인식과 통제위치에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도, 고려대학교 석사학위논문.
5. 양승욱(2008), 경력계획 및 상사의 지원이 경력몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구, 고려대학교 석사학위논문.
6. 이기은·최순재·박경규(2001), “경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구,” 인사조직연구, 제9권 제2호, pp.177-214.
7. 장은미(1997), “경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중효과에 관한 연구,” 인사조직연구, 제5권 제2호, pp.217-253.
8. 장은주·박경규(2005), “성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계,” 경영학연구, 제34권 제1호, pp.141-166.
9. 최재영(2004), 조직지원과 상사의 지원이 주관적 경력성공에 미치는 영향, 서강대학교 석사학위논문.
10. 허갑수(2005), “한국기업의 지식경영 구축과 인적자원 개발에 관한 연구,” 경영정보연구, 제17권. pp.191-214.
11. Aryee, S., Chay, Y. and Chew, J.(1994), “An Investigation of the Predictors and Outcomes of Career Commitment in Three Career Stage,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, No. 2, pp.288-305.
12. Aryee, S. and Tan, K.(1992), “Antecedents and Outcomes of Career Commitment,” *Journal of Manpower*, Vol. 20, No. 7, pp.288-305.
13. Blau, G.(1989), “Theting The Generalizability of a Career Commitment Measure and its Impact on Employee Turnover,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 35, No. 1, pp.88-103.
14. Colarelli, S.M. and Bishop, R.C.(1990), “Career Commitment Functions, Correlates and Management,” *Group & Organization Management*, Vol.

- 15, No. 2, pp.158-177.
15. Darden, W.R., Hampton, R. and Howell, R.D.(1989), "Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeoples," *Journal of Retailing*, Vol. 65, No. 1, pp.80-106.
 16. Driver, M.J.(1979), Career Concepts and Career Management in Organizations. Behavioral Problems in Organizations, Prentice-Hall Publishing.
 17. Gattiker, U.E. and Larwood, L.(1988), "Predictors of Managers' Career Mobility, Success and Satisfaction," *Human Relations*, Vol. 41, No. 8, pp.569-591.
 18. Greenhaus, J.H., Prasuraman, S. and Wormley, E.M.(1990), "Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluation and Career Outcomes," *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 2, pp.478-493.
 19. Hall, D.T.(1971), "A Theoretical Model of Career Identity Development in Organizational Settings," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 6, pp.50-76.
 20. Hall, D.T.(1976), Career in Organizations, Goodyear Publishing.
 21. Hall, D.T.(1996), Protean Careers of the 21st Century, *The Academy of Management Executive*, Vol. 10, No. 4, pp.8-16.
 22. Schein, E.H.(1978), Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs, Addison Wesley Publishing.

Abstract

A Study on the Influence of Career Satisfaction and Commitment on Career Anchor Style

Park, Hee-Dong* · Park, Min-Saeng**

This paper purposed to investigate the style of career anchor and influence of career satisfaction and career commitment. also to concept each variable.

The empirical research questions for the study are what kind of the career anchor is selected and what impacts on career satisfaction and career commitment. To examine the model, 299 questionnaires was collected from Korean workers. Each questions is based on a 7 point Likert-type scale, and the data were analyzed by SPSS and AMOS for Windows.

The results of study are summarized as follows:

First, style of career anchor(technical/functional, security, pure challenge, life-style integration) has an positive influence on career satisfaction. but partial style of career anchor(managerial, creativity, autonomy/independence, service/dedication) unconnected with career satisfaction.

Secondly, style of career anchor(technical/functional, managerial, security, service/dedication) has an positive influence on career commitment. but partial style of career anchor(creativity, autonomy/independence, pure challenge, life-style integration) unconnected with career satisfaction.

Key Words: Career Anchor, Career Satisfaction, Career Commitment

* Graduate School, Dept. of Business Administration, TongMyong University, phd1423@hanmail.net

** Professor, Dept. of Business Administration, TongMyong University, parkms@tu.ac.kr