LHI Journal (2017) 8(3):123-130 http://dx.doi.org/10.5804/LHIJ.2017.8.3.123
http://lhi.lh.or.kr

공기업 근로자의 경력학습이 고용가능성에 미치는 영향에서 직무 전문성의 매개효과

The Effect of Career Learning on Employability and the Mediating Effect of Job Expertise in a Public Corporation

이의중[1]

Eui-Joong Lee[1]

(Received June 1, 2017 / Revised July 20, 2017 / Accepted July 29, 2017)

ABSTRACT

This study aims to empirically verify the impacts of career learning on employability and the mediating effect of job expertise in a public corporation. For the empirical analysis, I surveyed 958 employees(valid respondents) working in a public corporation. And the structural equation modeling(SEM) was used to statistically analize and test the research hypotheses. The independent variable is 'career learning', the dependent variable is 'employability' and the mediating variable is 'job expertise'. The results are as follows. The empirical analysis shows that the positive effects of 'career learning → job expertise', 'job expertise → employability' and 'career learning → employability' are all verified. And the mediating effect of job expertise between career learning and employability is also partially verified. So, all the proposed hypotheses are accepted. From this result, I can clearly suggest that the employees can be growing to professionals with high employability when they retire if they are voluntarily and self-motivated to set up their career plan and to enhance their job expertise. In this context, it is expected that the company should support the employees to continue to strengthen their own expertise in their job place through their mid-long term career learning plan.

Key words : Career learning(경력학습), Job expertise(직무전문성), Employability(고용가능성).

1. 서 론

최근 우리나라는 저성장과 저출산 및 급속한 고령화와 함께 기대수명은 길어지는 반면, 1997년 IMF 이후 기업 구조조정과 더불어 촉발된 기업 체질개선의 일환으로 성과주의의 확산, 아웃소싱, 비정규직 확대 등 급격히 불안해진 노동시장의 변화는 조직과 개인 모두에게 적응력과 유연성의 가치를 중시하게 하였고, 개인들은 '평생직장' 개념에서 더 이상 안주할 수 없는 새로운 노동시장의 패러다임을 겪게 되었다. 이에 개인들은 '평생직업'이나 '평생고용가능성'을 지향하며, 자신의 고용가능성 제고를 위해 은퇴전에 미리 개인의 책임과 주도하에 지속적인 경력개발과 경력학습을 수행하여 노동시장에서 자신의 가치를 높임으로써 길어진 기대수명에 따라 퇴직 이후에도 가능하면 재취업 가능성을 최대한 높이는 것을 중요한 경력목표로 삼고 있다.

한편, 중장년 은퇴자들의 재취업 실태와 관련하여 서울대학교 노화고령사회연구소(2011)가 연구한 '한국의 베이비부머 연구' 결과에 따르면, 베이비부머 은퇴자들이 노후에 일자리를 희망하는 비율은 남녀 평균 63.9%에 이르며, 남자의 경우에는 81.4%에 이르렀고, 재취업을 바라는 이유로는 '소득 획득'이 58.5%로서 은퇴 이후에도 많은 사람들이 생활 유지를 위해 일자리가 여전히 필요한 것으로 나타났다. 하지만 이들 은퇴자들이 재취업한 업종은 대부분 단순노무직에 편중되어 있어 은퇴전 이들의 경력과 기술 등이 재취업에 제대로 활용되지 못하고 있음을 알 수 있을 뿐 아니라, 은퇴전 이들의 직업 전문역량이 체계적으로 개발되거나 관리되지 못하였음도 추정하게 된다.

고용가능성에 대하여는 최근 노동시장에서 중장년층의 재취업에 대한 사회적 관심과 고용가능성의 중요성이 부각되면서 구직자들의 고용가능성에 대한 학술적 연구도 점차 증가하고

1) 토지주택연구원 주거복지연구실 수석연구원(주저자: pluto@lh.or.kr)

있다. 다수의 연구결과에서 고용가능성에 대한 여러 영향 요인을 제시하였는데, 개인의 특성을 바탕으로 한 인적자본 관련 요인으로서 성별, 연령, 학력, 부양가족, 소득, 전문성 등의 요인을 고용가능성의 영향요인으로 보고하였다(송일호·박명호, 2012; 김철주, 2016; 김수영 외, 2015 등). 특히 이희수 외(2011)의 연구에서는 중장년층의 전문성이 높을수록 고용가능성이 높아진다는 결과를 확인하였다. 이는 노동시장에서 필요로 하는 높은 지식과 기술 수준을 보유하고 있는 사람이 고용가능성이 더 높아진다고 볼 수 있다.

또한 개인의 직무 전문성과 밀접한 관련이 있는 경력학습은 개인의 지식과 기술 수준 즉, 전문성 수준을 높이기 위해 조직에서 행해지는 개인의 장기적이고 지속적인 자기학습 과정으로 볼 수 있고, 경력학습이 고용가능성과도 직접적인 관계가 있을 것으로 예측되며, 외부 노동시장으로의 이직, 새로운 직무수행 등에 대비하여 다양한 상황에서 적응능력과 경력 효율성을 높이는데 경력학습의 초점이 있어야 한다고 하였다(Kuznia, Kerno and Gilley, 2010).

이상과 같은 논의를 바탕으로, 본 연구에서는 공기업 근로자들의 경력학습과 고용가능성의 관계에서 직무전문성의 매개효과를 규명하고자 한다. 공기업 조직 특성상 구성원들의 고용안정성은 민간에 비해 상대적으로 높은 편이나 공공부문도 최근에는 저성장과 조직고령화 등에 따른 내부 노동시장 유연성의 일환으로 임금피크제와 조기 퇴직 등이 확산됨에 따라 개인들도 퇴직 이후 재취업 등 고용가능성에 높은 관심을 갖게 되었다. 하지만 평소 고용안정성을 이유로 자기개발과 학습에 소홀할 수 있고 결과적으로 직무전문성과 고용가능성도 낮아질 수 있다는 우려가 제기된다. 이러한 문제의식과 함께 늘어난 기대수명과 퇴직이후의 재취업 필요성 인식이 증가되는 조직 상황에서 과연 공기업 조직에서도 고용가능성에 경력학습과 직무전문성 요인이 영향을 미치고 있는지 여부와 그 관계에서 직무전문성의 매개효과에 대한 실증분석을 통해 그 의미와 시사점을 제시하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설

2.1 고용가능성(Employability)

고용가능성의 개념은 1950년대 중반부터 사용되어 왔지만 본격적인 연구는 1990년대에 들어와서 이루어지기 시작하였다(Van der Hiejde and Van der Heijden, 2006). 고용가능성은 국가의 사회정책적 관점, 개인과 노동시장을 모두 고려하는 종합적 관점, 개인의 역량을 강조하는 개인적 관점 등 다양한 관점과 맥락에서 개념이 정의되고 있으나(강인주, 정철영, 2015), 최근과 같이 프로틴 경력(protean career), 무경계 경력(boundaryless career) 등 경력 패러다임의 변화 속에서는 개인이 갖추어야 할 능력, 역량, 유연성 등의 개인적 관점에서의 정의가 가장 많이 활용되고 있다(강인주, 2016).

개인적 관점에서 고용가능성에 대한 주요 정의를 살펴보면, Hillage와 Pollard(1998)는 고용가능성을 개인 역량기반 관점에서 지속가능한 고용안정을 유지하기 위하여 자신의 잠재성을 실현할 수 있는 능력이라고 하였고, Finn(2000)은 조직 내부 또는 외부에서 고용을 획득하고 유지시키는 능력으로 정의하였으며, Johnson(2001)은 현재 소속된 조직 밖에서 필요할 경우 구성원들이 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도라고 하였다. Van der Heijde와 Van der Heijden(2006)은 자신의 역량을 최대한 활용하여 계속적으로 일을 수행하고 일을 획득하거나 만들어 내는 것으로 정의하였다.

한편 고용가능성을 조직 내부와 외부로 개념을 구분하는 학자들도 있다. Groot와 Maassen(2000)은 고용가능성을 조직에서의 내부유연성과 외부 노동시장에서의 외부유연성으로 구분하였다. 내부유연성은 조직 내에서의 승진, 배치전환 등을 통해 다른 직무로 이동할 수 있는 능력으로 개인이 조직에서 수행가능한 직무의 수, 직무에서 요구되는 수행능력을 갖고 있는지를 의미한다. 외부 유연성은 현재의 조직에서 다른 외부 조직으로 이동할 수 있는 능력을 의미한다. 정순여 등(2008)은 고용가능성에 있어 외부유연성에만 초점을 두고 조직 밖에서 필요할 경우 자신의 고용이 보장될 기회로 정의하였다.

이상의 선행연구들을 종합해 보면, 고용가능성은 조직 내부 또는 외부에서 자신의 지속가능한 고용안정을 획득하고 유지시키는 능력이라고 볼 수 있다. 점차 무경계, 프로틴 경력의 개념이 강조되고 '평생직장'의 개념이 사라지는 고용환경 속에서 고용가능성의 의미는 조직 내부보다는 조직간 이동을 의미하는 외부 노동시장에서의 고용능력의 개념이 중요시되고 있다.

따라서 본 연구에서는 고용가능성을 외부 노동시장에서 다른 조직으로의 전직 정도인 외부유연성에 초점을 두고 연구를 진행하였으며, '구성원들이 자신이 원할 경우 현재의 조직을 떠나 다른 조직으로의 이동이 용이하다고 느끼는 정도'로 정의하였다.

2.2 경력학습(Career Learning)

경력학습은 구성원의 경력개발 과정에서 지속적으로 수행되는 학습을 의미하며, 경력 및 직무와 관련된 지식 및 기술의 향상, 긍정적 태도 형성, 역량 향상을 위해 지속적으로 행해지는 개인적인 행동으로 정의할 수 있다(심미영, 2012; Carbery and Garavan, 2007). 이러한 경력학습은 조직의 경력경로에 의해 결정된 직무의 수행력 향상을 위해 행해지는 공식적인 교육훈련 프로그램과 OJT 뿐만이 아니라 비공식적인 토론 및 학습동아리 등 다양한 형태의 경력학습으로 설명될 수 있다(심미영, 2012). 경력학습의 유형은 경력학습의 주체가 조직이냐 개인이냐에 따라 전자를 경력중점학습(Career Focused Learning and

Development)과 후자를 경력연계학습(Career Related Continuous Learning)으로 분류하고 있다(London and Smither, 1999; Carbery and Garavan, 2007). 경력중점학습은 조직 차원에서의 공식적인 학습을 통한 개인의 경력개발과 경력이동을 전제로 하고 있으며, 경력연계학습은 개인 수준에서 개인 주도하에 현재와 미래의 경력개발을 위한 새로운 지식과 기술을 습득하는 지속적이며 공식적·비공식적인 활동을 의미한다. 이러한 이유로 경력중점학습은 조직을 초월하는 경력이동 등 외부 노동시장에서의 경력의 유연성이 강조되고 비공식적인 학습이 증가하는 최근의 경력현상을 설명하는 데에는 한계점을 내포하고 있기 때문에 본 연구에서는 외부 고용가능성 초점과 맥락을 같이 하여 개인 주도의 경력연계학습의 개념을 중심으로 경력학습과 직무전문성 및 고용가능성과의 관계를 검증하고자 한다.

경력학습은 경력 효과성 증대를 위한 활동이라는 측면에서 경력학습의 종속 변인으로 고용가능성, 경력몰입이 포함된 경력성공(심미영, 2012; 이봉희, 2013; Kuznia et al., 2010)과, 조직에 속해 있으면서 수행하는 학습이라는 측면에서 조직몰입(Kuznia et al., 2010)도 다루어지고 있다. 특히 고용가능성은 조직 내부는 물론 전직이나 퇴직이후 재취업을 염두에 둔 종속 변인이라는 점에서 경력학습의 결과로서 연관되어 있음을 알 수 있다.

2.3 직무 전문성(Job Expertise)

전문성의 사전적 의미는 '어떤 특정 분야에 상당한 지식과 경험을 가져 초보자나 일반인과 구별되는 특성'이다. Herling (2000)은 전문성을 특정 영역에서 최상의 효과성과 효율성을 보이는 개인의 행위들이 일관되게 나타나는 특성으로 정의하였다. Harmon과 King(1985)은 전문성에 대해 보통 수준 이상의 수행결과를 보이는 개인의 지식과 기술이라고 정의하였다. Ericsson과 Lehmann(1999)은 어떤 특정 분야에서 집중적이고 밀도있는 경험 후에 우수한 성과를 나타내는 고도의 기술적인 수준이라고 하였다. 이처럼 전문성에 대하여는 다양한 정의가 있지만 공통된 요소는 한 개인이 자신의 특정 영역에서 보통 수준 이상의 지식, 기술, 능력 등을 가지고 높은 수준의 수행결과를 보이는 것이라고 할 수 있다.

전문성의 구성 요소에 대하여도 여러 견해가 있지만 가장 일반적인 구성 요소는 지식(knowledge), 경험(experience), 문제해결 능력(problem solving)이라고 하였다(Herling, 1998). 지식은 크게 암묵지와 형식지로 나눌 수 있고, 전문가에게 숨겨져 있는 암묵지는 감성지식, 비형식 지식, 자기조절 지식 등이 있다. 경험은 축적된 지식이나 기술을 체계적으로 적용하는 과정에서 생성되며, 전문성은 실천 과정을 통하여 행위 중의 성찰과 행위 후의 성찰이라는 연속적인 과정을 포괄한다. 따라서 많은 경험은 전문성 축적에 있어 필수 요소이다(Schon, 1983). 또한 문제해결 능력은 전문성의 핵심 요소로서 문제를 인식하고 규정하며, 해결책을 찾고 실행, 성찰하는 각 단계에서 전문가로서 특징이 나타난다. 전문가는 같은 문제라도 보다 복잡하게 다루면서 한 단계씩 해결해 나가는 진보적 문제해결 방법을 주로 사용한다 (Bereiter and Scardamalia, 1993). 이상의 전문성의 구성요소와 특징을 종합하여 해석해 보면, 전문성은 특정 분야에서 학습, 직무수행 등을 통해 습득한 지식과 기술을 바탕으로 많은 경험과 문제해결 과정을 거쳐서 점진적으로 이루어질 수 있는 탁월한 직무수행 능력이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 직무 전문성을 경력학습과 고용가능성 관계에서 매개변수로 사용하여 효과 검증을 하고자 한다. 경력학습은 고용가능성에 직접적인 긍정 효과가 기대되지만, 결국 경력학습은 궁극적 경력목표로서 개인의 직무 전문성이 달성되어야만 고용가능성에서 경력학습의 의미를 찾을 수 있을 것이다. 열심히 학습은 하였지만 노동시장에서 요구하는 전문성 수준을 제대로 갖추지 못하게 되는 경우 경력학습은 그 의미를 잃게 된다. 고용가능성에서 전문성의 중요성이 이처럼 예측됨에도 불구하고, 실제 선행연구에서는 전문성 요인을 다룬 실증연구들은 그리 많지 않다. 이는 산업현장에서 개인들의 전문성 자료를 습득하기도 어렵고 객관적으로 측정하는 것도 쉽지 않기 때문일 것이다. 본 연구에서는 전문성 측정을 위해 개인들의 전문성 수준에 대한 인식을 자기보고식으로 진행하였다.

2.4 경력학습, 직무 전문성, 고용가능성의 관계

오헌석·성은모(2010)는 전문성을 가진 개인은 어떤 직업을 선택함에 있어 평생 고용될 가능성이라는 안정적 요인을 가지고 있다고 하였다. 김동호·성상현(2015)은 현재 하고 있는 직무에 대한 전문성이 있다고 지각하는 비정규직 근로자는 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 효과를 확인하였다. 비정규직 근로자에게 교육훈련과 같은 역량강화 기회를 제공하면 직무전문성이 높아지고 고용가능성이 높아질 수 있음을 시사하였다.

강인주(2016)는 대기업 사무직 근로자를 대상으로 한 실증분석에서 경력학습은 고용가능성에 직접적으로 정적인 영향을 미쳤으며, 경력학습을 통해 전이 가능한 역량에 집중하면 고용가능성을 높여 조직 내·외부에서 시장 친화적인 경력을 쌓을 수 있다고 하였다. 이규만·구관모(2007)는 퇴직자를 대상으로 전직지원 프로그램이 고용가능성에 미치는 영향 분석에서 퇴직자들이 자신들에게 제공되는 전직지원프로그램의 실용성이 높다고 인식할수록 고용가능성이 높게 나타났다.

김교성·류만희(2000)는 실직자가 실직 당시 가지고 있던 전문성 수준과 이전 직장 근무기간, 직종에 따라서도 직업 전환에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났다.

이은주(2012)는 전직지원 활동에 참여한 퇴직자의 전환학습 수준이 높을수록 고용가능성이 높게 나타났음을 확인하였다. 송솔이(2015)는 중장년 재취업 구직자를 대상으로 한 실증분석에서 자기주도학습능력이 자아탄력성과 고용가능성 관계에서 부분매개 역할을 하는 것을 확인하였다. 정선정·정진철(2014)은

실업자 직업훈련생을 대상으로 한 실증분석에서 학습자의 사회심리적 특성과 훈련 프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획이 고용가능성에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 것을 확인했다. 김재현(2011)은 대학생을 대상으로 대학교육 서비스가 학업 외의 노동시장과 취업에 관련된 전문성을 향상시켜 고용가능성을 높인다는 연구결과를 보였다.

이상의 선행연구들의 결과와 앞서 살펴본 이론적 근거를 바탕으로 종합하여 보면, 경력학습과 직무 전문성, 고용가능성 간에는 다음과 같은 연구가설을 도출할 수 있을 것이다.

[가설 1] 경력학습은 직무 전문성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
[가설 2] 직무 전문성은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
[가설 3] 경력학습은 고용가능성에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
[가설 4] 직무 전문성은 경력학습과 고용가능성 관계에서 매개효과가 있을 것이다

3. 연구 설계

3.1 연구모형

본 연구는 경력학습이 고용가능성에 미치는 영향과 그 관계에서 직무 전문성의 매개효과를 실증적으로 검증하는데 목적이 있다. 경력학습은 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이지만, 경력학습이 개인의 직무 전문성 강화를 통해서도 간접적으로 고용가능성에 영향을 줄 것이라는 가정 하에 다음과 같이 연구모형을 설정하였다.

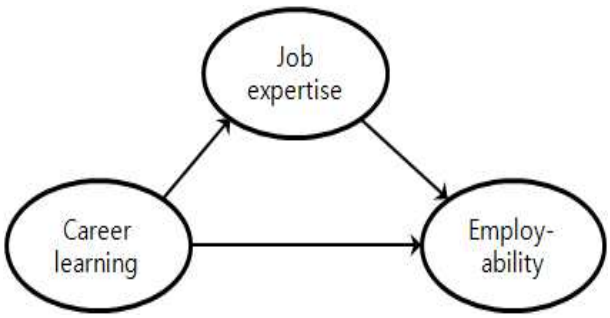

Fig. 1. Research model

3.2 변수의 조작적 정의

3.2.1 경력학습(독립변수)

경력학습은 구성원의 경력개발 과정에서 경력 및 직무와 관련된 지식과 기술을 습득하고 적용하는 지속적인 활동으로 정의하였다. 측정 도구는 Kuznia 등(2010)의 도구에 기반하여 심미영(2012)이 활용한 문항을 참고하여 4개 문항으로 구성하였고, 자신의 경력학습 정도에 대한 인식을 5점 척도로 측정하였다.

3.2.2 고용가능성(종속변수)

고용가능성은 현재 소속된 조직 외부에서 필요할 경우 구성원들의 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도로 정의하였다. 사용 척도는 정순여 등(2008)이 사용한 척도를 참고하여, 외부 노동시장에서 자신이 보유한 전문역량에 대한 기대가치, 퇴직 이후 자신의 전문역량에 대한 활용성, 외부 노동시장에서 재취업이나 창업 경쟁력 등 3개 문항을 사용하여 5점 척도로 측정하였다.

3.2.3 직무 전문성(매개변수)

직무 전문성은 한 개인이 자신의 특정 영역에서 보통 수준 이상의 지식, 기술, 능력 등을 가지고 높은 수준의 수행결과를 보이는 것이라고 정의할 수 있다. 직무전문성을 측정할 수 있는 방법은 다양하지만, 현장에서 객관적 전문성 자료 접근및 측정의 한계로 본 연구에서는 공기업 직원들이 자신의 대표적 직무에 대하여 느끼는 축적된 전문능력 수준을 자기보고식으로 측정하였으며, 전반적 전문능력 수준, 동일 직무분야의 동료와의 비교, 동일 직무분야의 외부 사람들과의 비교, 경험과 노하우가 쌓인 숙련성 등 5개 문항을 5점 척도로 측정하였다.

4. 실증분석

4.1 자료의 수집

조사대상 공기업은 준시장형 공기업으로 몇 년 전부터 간부직을 대상으로 임금피크제를 실시하다가 최근에는 전직원을 대상으로 임금피크제를 확대 실시중이다. 신분상 정년이 보장되지만 내부 경쟁시스템에 의해 명예퇴직 등 조기 퇴직의 압박도 상시 존재하므로 개인들은 평생직장 보다는 평소 자신의 고용가능성 제고에 관심을 갖는 분위기다. 하지만 조직 내부에는 다양한 직무와 직종이 있어 이들이 느끼는 자신들의 경력학습과 직무 전문성 수준 그리고 고용가능성 등에 대한 인식 수준이 다를 것이다. 본 연구는 이와 같은 조직 상황을 바탕으로 직원들의 인식 수준에 기초하여 자료를 수집하였다.

설문조사는 2016. 5.19 - 27일까지 사내 온라인 포털을 통해 실시되었고, 총 958명이 응답하여 전직원 대비 응답율은 약 14.7%이었다. 수집한 표본의 분포 특성을 보면 <표1>과 같다. 특히, 조사표본의 분포 특성에서 근속년수가 21년이상의 응답자가 전체의 50.8%이다. 이는 본 연구의 표본이 정년 혹은 퇴직에 근접한 사람이 다수임을 의미한다. 본 연구에서 고용가능성 관련 문항이 퇴직이후 전문역량의 활용가능성과 재취업 및 창업의 가능성을 묻는 문항이 있음을 고려할 때, 본 조사 샘플이 연구목적에 적합함을 의미한다.

Table 1. Sample distribution

Class		N	%	Class		N	%
sex	M	858	89.6	job group	경영직	21	2.2
	F	100	10.4		사무직	293	30.6
job grade	1급	22	2.3		기술직	553	57.7
	2급	122	12.7		기능직	40	4.2
	3급	339	35.4		별정직	18	1.9
	4급	369	38.5		업무협력직	33	3.4
	5급	1	0.1	working years	5년미만	66	6.9
	6급	70	7.3		5-10년	96	10.0
	업무직	35	3.7		11-15년	244	25.5
					16-20년	66	6.9
					21-25년	220	23.0
					26년이상	266	27.8

4.2 확인적 요인분석 및 신뢰도, 타당성 분석

본 연구에서는 모형 검증을 위해 경력학습, 직무 전문성, 고용가능성 등 3개의 변인을 사용하였다. 확인적 요인분석은 잠재변인별로 각각 나누어 분석을 실시하면 모형 적합도는 좋아지나 잠재변인간 상관이 측정되지 않기 때문에 판별타당성과 법칙타당성을 검증할 수 없는 단점이 있다(우종필, 2012). 따라서 여러 개의 측정변인과 잠재변인을 한꺼번에 투입하여 연구변인들 간의 집중타당성과 판별타당성을 분석하는 확인적 요인분석을 실시하였다.

Table 2. Confirmatory factor analysis

latent variable	measured variable	standard loading	AVE	conceptual reliability
Career learning	L1	0.753	0.568	0.797
	L2	0.794		
	L3	0.712		
Job expertise	S1	0.726	0.726	0.717
	S2	0.717		
	S3	0.758		
	S4	0.788		
	S5	0.697		
Employ-ability	E1	0.762	0.604	0.819
	E2	0.836		
	E3	0.731		

<표 2>에서 보면 잠재변인들에 대한 측정변수들의 일치성 정도를 나타내는 집중타당성은 한 개의 변수(S5=0.697)만을 제외한 모든 측정변수들의 표준적재량이 유의한 수준(p<0.01)에서 0.7이상이고, AVE(평균분산추출값)가 0.5이상, 개념신뢰도가 0.7이상으로 나타나 일반적인 집중타당성 검정기준을 만족시키고 있다.

다음으로 <표 3>은 측정모형의 적합도 지수를 보여주고 있다. 표본크기에 민감한 x2 검증을 대신하여 표본크기[1](본 연구의 표본크기=958)에 민감하지 않은 전반적 모형적합지수 RMSEA= 0.078, GFI=0.951, NFI=0.942, TLI=0.933, CFI=0.950 등 적합지수들이 모두 양호하게 나타나 구조모형을 통하여 변인들간에 관계를 검증하는데 문제가 없음을 확인하였다.

Table 3. Model fit index

fit index	index value	assessment
CMIN(x2)	278.454(df=41)	p=0.000
RMSEA	0.078	good
GFI	0.951	good
NFI	0.942	good
TLI	0.933	good
CFI	0.950	good

또한 연구변인 간의 구성개념의 차이 정도를 확인하는 판별타당성은 AVE값이 상관계수 제곱값(R2)보다 클 경우 판별타당성이 있다(Hair et al.,1998)고 보는데, <표4>에서 확인한 결과, 판별타당성이 모두 양호한 것으로 판명되었다.

Talbe 4. Discriminant validity between variables

variables	career learning	job expertise	employ-ability
career learning	0.568**		
job expertise	0.317*	0.726**	
employ-ability	0.327*	0.514*	0.604**

* 상관계수 제곱값
** 진하게 표시된 대각선이 AVE 값.

4.3 구조모형 분석 및 가설검정

4.3.1 영향관계 분석(가설 1, 2, 3)

연구가설 모형의 실증분석을 위해 구조방정식 모형을 구축하고 AMOS 18 프로그램을 사용하여 모형 적합도를 분석하였다.

1) x2 검증은 표본>200인 경우 표본크기에 민감하지 않은 다른 적합도 지수들을 함께 고려(Marsh et al., 2005)

연구모형 적합도는 Chi-square=278.454(d.f.=41), RMSEA=0.078, GFI=0.951, NFI=0.942, TLI=0.933, CFI=0.950 등 적합지수들이 모두 양호하게 나타나 구조모형이 적합함을 확인할 수 있었고, 구조모형이 측정모형과 경로구성은 다르지만 동일한 적합도와 자유도를 갖는 동치모델(equivalent model)임도 확인되었다.

구조모형의 경로계수를 통하여 연구변인들 간의 직접적인 인과관계를 확인하면 <표 5>와 같다. 분석결과, 연구변인들 간에는 모두 긍정적인 영향관계가 유의한 것으로 나타났다. 즉, 경력학습 → 직무전문성, 직무전문성 → 고용가능성, 경력학습 → 고용가능성의 인과관계가 모두 정(+)의 관계임이 확인되었다. 이로써 연구가설 1, 2, 3은 모두 채택되었다. 또한 표준화계수를 통하여 비교한 변인들 간의 상대적 영향력 순서는 직무전문성 → 고용가능성(0.578), 경력학습 → 직무전문성(0.563), 경력학습 → 고용가능성(0.247)의 순서로 나타났다.

Table 5. Path coefficients of structural model

hypo.	path	standard path coeff.	C.R.	result
H1	career learn→ job expertise	0.563***	12.965	accepted
H2	job expertise→ employability	0.578***	12.653	accepted
H3	career learn→ employability	0.247***	5.990	accepted

*** p < 0.001

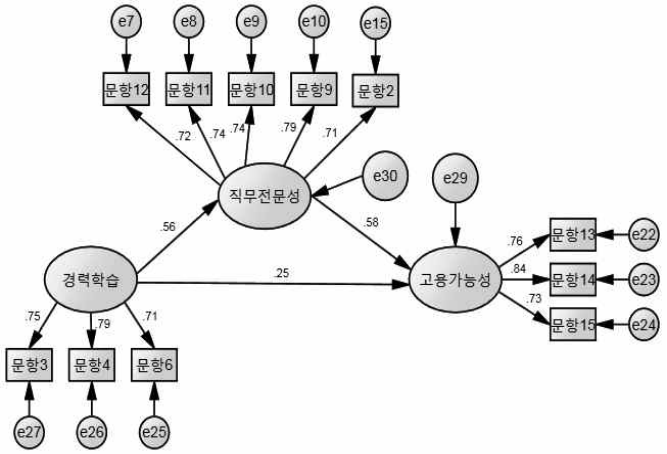

Fig. 2. Analysis results of structural model

4.3.2 매개효과 분석(가설 4)

구조모형을 통하여 경력학습이 고용가능성에 미치는 영향에서 직무 전문성의 매개효과를 <표 6>과 같이 확인하였다. AMOS를 통한 매개효과의 유의성 검증은 정규성을 벗어난 데이터(non-normal data)에 특히 유용하게 사용되는 부트스트래핑(bootstrapping)을 500회 반복추출하여 검증하였다. 분석결과, 경력학습과 고용가능성의 관계에서 직무전문성의 매개효과는 0.325(p=0.001)로 유의한 효과가 있음이 확인되었다. 이로써 연구가설 4도 채택되었다.

Table 6. Results of mediating effect

path	direct	indirect	total
career learn→job expertise	0.563***		0.563***
job expertise→employability	0.578***		0.578***
career learn→employability	0.247***	0.325***	0.572***

*** p < 0.001

5. 결론 및 한계

본 연구는 공기업 조직구성원들을 대상으로 경력학습이 고용가능성에 미치는 영향과 직무 전문성의 간접효과를 검증해 보는데 목적을 두었다. 실증분석 결과 제안된 연구가설들이 모두 채택되었으며, 이 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의와 결론을 제시하고자 한다.

첫째, 연구대상 공기업 조직구성원들에 있어 경력학습이 직무전문성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 경력학습은 구성원들이 한 조직에서 내부이동을 통해 다양한 직무경험과 교육훈련을 받게 되지만 개인들은 대부분 자신의 전공분야와 소속 직렬의 테두리에서 자기개발과 학습이 이루어지고 있음을 예측하게 하며, 이러한 지속적인 경력학습은 결국 자신의 특정 분야에서 전문성 수준을 높이게 된다고 볼 수 있다.

둘째, 직무전문성이 고용가능성에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 고용가능성에 영향을 주는 요인은 그동안 선행연구들에서 성별, 나이, 학력 등 여러 요인들을 밝혀냈지만 최근의 '평생직장'에서 '평생직업'으로의 노동시장 변화를 고려한다면, 자신만의 전문역량을 확보하고 직업 전문성을 높이는 것이 고용가능성 제고에 매우 중요한 영향을 미칠 것으로 생각된다. 특히, 본 연구에서는 외부 노동시장에서의 고용가능성에 초점을 두었기에 퇴직 이후에도 재취업 성공률을 높이려면 자신의 직무전문성 수준을 미리 확보하는 것이 중요한 일임을 실증을 통해 확인하게 되었다.

셋째, 경력학습이 고용가능성에 직접적인 긍정 효과가 있는 것으로 확인되었다. 경력학습은 결과로써 전문성 제고, 내적 자신감 고양, 자기효능감 강화 등 다양한 조직 유효성 성과 요인에 긍정 효과를 보이는 것으로 선행연구에서 밝혀졌지만, 본 연구에서도 경력학습의 고용가능성에 대한 긍정 효과를 다시 한번 확인할 수 있었다.

넷째, 경력학습의 고용가능성 관계에 있어서 직무전문성의 부분 매개효과가 확인되었다. 다양한 직무들이 있는 공기업 조직에서 더구나 순환보직의 내부이동이 정기적으로 이루어지는

조직 상황에서 개인이 특정 분야의 전문성을 확보하는 것은 그리 쉽지 않은 일일 것이다. 하지만 고용가능성 제고를 위해서는 노동시장에서 요구하는 일정 수준의 직무전문성을 갖추는 것이 중요한 영향 요인임을 이번 실증분석을 통해 확인하였다. 그동안 직무전문성과 고용가능성의 관계를 다룬 실증연구는 많지 않았지만, 이번 연구를 통해서 조직구성원들은 경력학습의 과정적 성과로써 직무전문성 수준을 중요하게 인식하고 있으며, 직무전문성은 결과적으로 고용가능성에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다.

이상을 종합하면, 본 연구를 통하여 공기업 근로자들의 바람직한 경력개발과 전문인재 양성의 측면에서 경력학습과 직무전문성, 고용가능성 간의 유효한 경로관계를 확인할 수 있었다. 따라서 구성원들이 자발적, 자기주도적으로 자신의 경력계획을 수립하고 자신의 직무전문성 향상에 몰입할 수 있도록 경력학습에 동기부여가 된다면 현재의 직무수행 성과 제고 뿐 아니라 퇴직 이후의 재취업에도 유리한 고용가능성을 가진 전문인력으로 성장할 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 회사는 조직구성원들이 각자 재직 기간동안 자신의 중장기적인 경력학습을 통해 자신의 분야에서 전문성 확립을 지속해 나갈 수 있도록 제도적이고 실질적인 지원을 구체화 하기를 기대해 본다.

본 연구의 한계로는, 실증분석이 자기보고식 설문조사에 기초하여 이루어졌기 때문에 경력학습 정도나 고용가능성, 직무전문성 정도가 주관적 인식수준에 근거하고 있다는 한계와, 고용가능성이나 경력학습 등과 관련한 다양한 연구 변수들 중에 일부 변수만을 사용한 점 등이 본 연구결과의 일반화에 한계를 내포하고 있으므로, 향후 추가적인 실증연구를 통해 이 분야에 이론적 개념 정립과 일반화를 위한 지속적 노력이 요구된다.

감사의 글

본 논문은 토지주택연구원에서 2016년 수행한 전략과제, ‘경력업무직의 창조적 활용방안’의 연구과정에서 실시한 실증조사자료를 토대로 연구주제를 선정 작성되었습니다.

참고문헌

1. 강인주(2016), “대기업 사무직 근로자의 고용가능성과 경력학습 및 경력동기의 관계”, 「농업교육과 인적자원개발」, 48(1): 1~25.
2. 강인주, 정철영(2015), “대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계”, 「농업교육과 인적자원개발」, 47(2): 149~175.
3. 김교성, 류만희(2000), “서울시 장기 실업자의 실태와 재취업에 관한 연구”, 「사회보장연구」, 16(2): 83~108.
4. 김동호, 정상현(2015), “비정규직 근로자의 직무 전문성 지각이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향과 선택자발성의 조절효과”, 「한국노동패널 학술대회 논문집」 제12회: 485~504.
5. 김수영, 장수지, 이재정, 문경주(2015), “베이비붐세대의 재취업 의사에 영향을 미치는 요인”, 「노인복지연구」, 67: 107~132.
6. 김재현(2011), “다층모형을 활용한 전문대학 교육서비스와 대학생의 고용가능성의 관계,” 「직업교육연구」, 30(1): 203~223.
7. 김철주(2016), “교육수준과 비근로소득이 고령자 취업에 미치는 영향 - 내생성을 고려한 패널로짓 모형 추정”, 「한국사회정책」, 23(1): 95~123.
8. 송솔이(2015), 「중장년 재취업 구직자의 자아탄력성이 고용가능성에 미치는 영향」, 석사학위논문, 중앙대학교.
9. 송일호, 박명호(2012), “고령자와 준고령자의 취업결정요인 비교분석”, 「사회과학연구」, 19(2): 7~26.
10. 심미영(2012), 「프로티언 경력지향성과 경력성공, 경력개발의 역할」, 박사학위논문, 고려대학교.
11. 오헌석, 성은모(2010), “전문직종의 변화에 따른 전문가 사회의 특성 및 동향 분석”, 「직업교육연구」, 29(2): 205~223.
12. 우종필(2016), 「구조방정식모델 개념과 이해」, 서울, 한나래.
13. 이규만, 구관모(2007), “전직지원활동이 퇴직자의 태도 및 행동에 미치는 영향에 관한 연구”, 「경영연구」, 22(4): 27~50.
14. 이봉희(2013), 「개인성향과 주관적 경력성공에서 경력학습과 경력역량의 매개효과」, 석사학위논문, 제주대학교.
15. 이은주(2012), 「전직지원 프로그램 특성과 전직지원활동 참여 퇴직자의 전환학습 수준이 고용가능성에 미치는 영향」, 석사학위논문, 중앙대학교.
16. 이희수, 이은주, 송영선(2011), “전직지원활동에 참여한 퇴직자의 특성과 전환학습 수준이 고용가능성에 미치는 영향”, 「한국HRD연구」, 6(4): 61~88.
17. 정선정, 정진철(2014), “실업자 직업훈련생의 사회심리적 특성과 훈련프로그램 특성, 학습몰입 및 경력계획이 고용가능성에 미치는 영향”, 「농업교육과 인적자원개발」, 46(4): 61~89.
18. 정순여, 장은주·김동욱(2008), “공인회계사의 고용가능성 인지 정도와 조직몰입과의 관계”, 「국제회계연구」, 24: 379~400.
19. 한경혜 외(2011), 「한국의 베이비부머 연구」, 서울대학교 노화고령사회연구소.
20. Bereiter, C. and M. Scardamalia(1993), Surpassing Ourselves: An Inquiry into the Nature and Implications of Expertise, Chicago: Open Court.

21. Carbery, R., and T. N. Garavan(2007), "Conceptualizing the participation of managers in career-focused learning and development: A framework", Human Resource Development Review. 6(4): 394~418.
22. Ericsson, K. A. and A. C. Lehmann(1999), Expertise, In M. A. Runco and S. R. Pritzker(Ed), Encyclopedia of Creativity, Vol. 1: 695~707, San Diego: Academic Press.
23. Finn, D.(2000), “From full employment to employability: A new deal for Britain’s unemployed”, International Journal of Manpower, 21(5): 384~399.
24. Groot, W., and B. H. Maassen van den(2000), "Education, training and employability". Applied Economics, 32(5): 573~581.
25. Harmon, P. and D. King(1985), Expert Systems: Artificial Intelligence in Business, New York: Wiley.
26. Herling, R. W.(2000), "Operational Definitions of expertise and competence", Advances in Developing Human Resources, 2; 8~21.
27. Hillage, J. and E. Pollard(1998), Employability: Developing a framework for policy analysis(Research Brief No.85). London, England, UK: Department for Education and Employment.
28. Johnson, C. D.(2001), In Search of Traditional and Comtemporary Career Success. The University of Georgia.
29. Kuznia, D. K., Kerno Jr, J. S. and A. Gilley(2010), The correlates and influences of career-related continuous learning: Implications for management professionals. Performance Improvement Quarterly, 22(4): 7~31.
30. London, M., and J. Smither(1999), "Career related continuous learning: Defining the construct and mapping the process", Research in Personnel and Human Resources Management, 17: 81~121.
31. Schon, D. A.(1983), The Reflective Practitioner, New York: Basic Books.
32. Van der Heijde, C. M. and B. I. J. M. Van der Heijden(2006), "A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability", Human Resource Management, 45(3): 449~476.