

조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행변인의 규명 및 측정

오인수[†]

서용원

신강현

University of Iowa

성균관대학교

Department of Management and Organizations

심리학과

최근 조직을 둘러싼 환경이 급박하게 변화하면서 경력의 의미도 이전과 달리 개인 주도, 생애 중심, 주관적 성공 지향 등의 추세로 바뀌고 있으며, 이에 따라 조직내 개인들은 무경계적/프롤린 경력의 배양을 요구받고 있다. 본 연구에서는 이러한 경력의 의미 변화와 관련 연구 흐름을 개관하고, 이 중에서 특히 조직과 개인 차원에서 모두 중요시되는 조직내/외 경력이동을 개념화하고, 나아가 이에 영향을 미치는 선행변인의 규명과 모형화에 초점을 두었다. 이를 위하여 연구 1에서는 조직내/외 경력이동 각각의 선행변인을 국내 대기업 종사자를 대상으로 집단 개방형 면접과 설문지를 통해 수집하고 이를 분류하였다. 연구 2에서는 연구 1의 결과를 토대로 문헌 고찰을 하여 수립한 조직내/외 경력이동과 그 선행변인간의 가설적 모형을 615명의 국내 대기업 종업원을 대상으로 Lisrel을 통해 검증하는 동시에 탐색적인 모형찾기와 유용성 분석을 수행하였다. 가설화된 경로에서 유의하지 않았던 두개의 경로를 고정화한 수정모형은 전반적 부합도를 비롯한 여러 통계치와 이론적 간명성 등을 고려하였을 때 원모형보다 다소 향상된 결과를 보였다. 또한, 유용성 분석에 따르면 조직내 경력이동의 예측에는 상사의 경력개발지원, 현업에서의 역량발휘, 직무만족의 선행변인이 유용했으며, 조직외 경력이동의 예측에는 회사의 경력개발지원, 경력비전 실현기대, 경력만족의 선행변인이 유용했다. 마지막으로 본 논문의 인적자원관리 측면의 시사점, 연구 제한점과 미래 연구방향이 논의되었다.

주요어 : 경력, 경력이동, 조직내 경력이동, 조직외 경력이동

* 본 논문과 관련하여 다양한 아이디어를 주신 LG칼텍스정유 인사부문 원유태 차장님께 감사드립니다.

† 교신저자 : 오인수, W317 PBB, Tippie College of Business, UI, Iowa City, IA 52242, in-sue-oh@uiowa.edu

이전보다 치열해진 기업간 생존 경쟁, 많은 기업의 합병과 퇴출, 대량 해고, 청년 실업, 정리 해고, 노동유연제, 비정규직 증가 등 개인과 조직을 둘러싼 환경은 계속해서 우리의 경력을 옥죄고 있다. 결국, 이러한 환경상의 변화는 개인에게는 평생직장, 조직충성에 따른 장기고용이라는 심리적 계약을 여실히 무너뜨렸으며 나아가 끊임없이 학습하고 자기를 개발하여 무경계적(boundaryless) 경력(Hall, 1996 참조)을 배양할 것을 요구하고 있다. 또한 조직에게는 부실 사업 분야의 정리와 유사 사업의 통합을 통해서 전략적 경쟁우위와 핵심역량의 확보에 박차를 가하게 하고 있다(이영석, 오인수, 2001). 많은 학자들과 실무자들이 이러한 추세를 시류적 변덕(fads)이라기보다 시대적 흐름으로 전망하고 있는 바, 앞으로 기업을 둘러싼 급박한 경영환경과 이에 대응하는 기업의 인력구조 및 고용 정책은 앞으로도 더욱 개인의 자발적이고 능동적인 경력개발을 가속화시킬 것이 분명하다. 이에 따라서 앞으로 조직 내에서 구성원의 경력 개발 및 관리 문제는 더욱 큰 이슈가 될 것이며, 전통적으로 추구되어온 경력 개념도 더욱 변할 것이 분명하다. 김성국과 김태은(1999)은 현재 전통적 경력 개념은 '내용 중심/중단적 생애 중심(동적)으로, 수동적인 개인 중심에서 자발적 및 능동적 개인 중심으로, 조직 주도에서 개인 주도'의 새로운 패러다임으로 대체되고 있다고 개관하고 있다.

경력 연구의 세 가지 흐름

경력과 관련한 국내 연구는 주로 다음의 세 가지 흐름에서 이루어지고 있다. 먼저, 심리학 분야에서는 주로 경력과 관련한 개인의 인구통계학적 측면/태도/특성과 그 영향원의 규명과 효

과성에 주목하고 있다. 구체적으로 보면, 경력물입의 영향원과 효과성에 관한 연구(장은미, 1995, 1997; 김은상, 2002; 임법식, 탁진국, 2002), 대학생의 경력개발 및 경력미결정의 영향에 대한 연구(Tak & Lee, 2003; 탁진국, 2004), 흥미와 경력(유형)지향성 등 각종 심리측정학적 연구와 관련 척도 개발 등(탁진국, 1996c; 탁진국, 이기학, 2001; Tak & Lee, 2001; 권성욱, 탁진국, 2002; Tak, 2003)이 수행되어 왔다. 다시 말해서, 심리학 분야의 경력관련 연구들은 상당히 개인적인 차원에 주목하여 수행되어 왔다.

이에 반해서 경영학 분야의 연구자들은 경력개발의 (특히 여성 측면의) 장애요인과 이직 영향원에 대한 연구(송계충, 이형순, 김성득, 1990; 김성국, 1998; 김성국, 이용주, 박경희, 1998), R&D 혹은 박사급 인력의 경력 개발 및 관리(차종석, 김영배, 1998; 차종석, 김영배, 2001), 구성원의 심리적 차원에 대한 연구보다는 경력개발 제도 소개 및 관련 기법의 개발과 효과성 검증(탁진국, 1996a, 김홍국, 2003), 조직의 경력개발 및 관리 제도와 관련한 성공요건 등의 조건 분석(김홍국, 1995; 김홍국, 정연양, 1995), 경력개발 제도에 대한 미래지향적 제안(탁진국, 1993, 1996a, 1996b, 1999; 김성국, 김태은, 1999; 김성국, 1999, 2000, 2003) 등 대부분 구조 및 제도적 측면에 관심을 가져왔다.

마지막으로, 성인 교육학분야에서는 생애 발달 단계에 따른 차별적 심리학적 특성 및 학습 욕구와 이에 대응한 효과적인 평생교육론적인 관점에서 성인 교수법과 경력 지도의 개발과 활용에 관심을 가져왔다. 이들의 연구에 기반을 제공한 Hall(1996)은 미래에는 '지속적인 학습'과 '새로운 자기정체성'이 구성원과 조직이 체결하는 심리적 계약이 될 것이며, 이에 따라 경력단계도 연령대가 아닌 학습단계 중심으로, 경력 주

체가 조직에서 개인으로 이행되면서, 경력성공도 수직적 상승이 아닌 심리적 성공을 중요시하게 되고, know-how과 아닌 learn-how가 교육의 궁극적 목표가 될 것이라고 주장하였다(구체적 내용은 김성국, 김태은, 1999 참조). 이러한 주장은 Hall이 1976년에 자신의 저서에서 예측한 프로테우스¹⁾처럼 변신하는 프로틴(protean) 경력의 개념이 실현된 구체적 모습이라 하겠다.

하지만, 아직까지 경력분야의 국내 연구는 그 결과를 일반화하기에는 그 연구 결과물이 매우 미흡하며, 또한 미국과 달리 충분한 연구도 부족한 실정이다. 더욱이 다양한 분야에서 많은 연구가 이루어지지 않고 있다. 또한, 많은 조직 내에서도 구성원의 태도와 심리적 특성 혹은 조직 문화에 대한 체계적 파악은 도외시한 채 경력개발과 관련한 각종 선진 사례와 기법의 도입에만 초점을 맞추고 있다. 이러한 현상의 이면에는 대부분의 조직이 효과적인 경력관리와 개발의 중요성을 인식함에도 불구하고, 이를 뒷받침할 국내 연구와 실증적 토대가 부족한 까닭도 있겠다(김홍국, 2000 참조).

요약하자면, 현명한 조직에서는 조직간 경쟁의 심화와 구조조정 등 거칠게 변화하고 있는 외부 경영환경의 변화, 이에 따른 조직 내부의 인력구조 및 직무환경에 상응하는 변화, 아울러 자기실현의 욕구와 높은 기대로 대변되는 직업관 변화와 이에 따른 잦은 경력이동에 효과적으로 대응하여 경력개발제도를 개발할 필요가 있다. 또한 이를 통해 구성원의 몰입과 노력을 유발하여 성과를 창출해야 할 것이다. 따라서 경력과 관련한 연구가 그 어느 때보다 조직내 인력개발과 관련한 주요과제로 다시 부각되고 있다(탁진국 역, 2002; 오인수, 2001).

경력 이동

조직에 입사해서 근무연수가 증가함에 따라 자신이 원해서든 조직이 명을 내려서든 개인들은 자신이 하고 있는 일을 바꾸게 된다. 구성원들이 조직 내에서 일을 따라서 이동하는 것을 경력이동(career movement)이라고 한다. 이러한 경력이동과 관련한 연구는 그다지 많이 진행되지 못했으며, 대부분 Schein(1971)의 초기 연구를 인용한다. Schein은 경력이동과 관련하여 원추체 모양(cone)의 삼차원 모형을 제시하였는데, 이에 따르면 경력이동은 수평이동, 수직이동, 방사형이동의 세 가지 형태를 갖는다. 수평이동은 조직의 동일한 계층(직위)에서 업무분야가 바뀌는 것이다. 흔히 크게는 직무순환(job rotation) 혹은 직무확대(job enlargement)로 지칭되는 것이다. 수직이동은 동일한 업무 분야에 있으면서 직위가 상승되는 것으로 내부 승진(promotion)이라고 볼 수 있다. 마지막으로 방사형이동은 조직의 외각에서 내부핵심으로 이동하는 특별대우로서, 업무 자체의 내용 변화를 수반하는 경우도 있지만 대부분 동일한 업무 분야에서 보다 핵심적인 임무나 과업을 맡게 되는 경우로 직무확충(job enrichment)과도 유사하다. 수직이동이나 방사형이동은 우리가 지칭하는 일의 내용적 측면의 변화가 약한 점과 해당 업무 수행자의 역량 및 수행에 대한 평가적 측면의 보상이 강하다는 점 때문에 오히려 순전한 의미의 경력이동 보다는 승진/보상의 성격이 강하다. 더욱이 승진이 임금 인상과 밀접히 연관되는 한국 문화에서는 더욱 그렇다. 이에 비해서 수평이동은 일 자체, 상사, 동료, 환경 등의 다양한 변화를 동시에 수반하기 때문에 구성원들이 보다 많은 압박과 부담감을 느끼게 하며 또한 평가적 차원의 이동(promotional movement)이라기보다는 개발적 차원의 이동(developmental

1) 그리스 신화에 따르면 프로테우스(Proteus)는 자신의 뜻대로 변화가 가능한 바다의 신을 일컫는다.

movement)으로 조직내에서 가장 빈번히 발생하는 이동이다. 결국 이러한 수평이동의 의도에는 일과 관련한 개인의 태도와 상태, 상사, 동료, 환경 등이 복합적으로 영향을 미치게 된다. 본 연구에서는 이러한 직무 내용 변화와 개발적 차원의 변화를 수반하는 조직내 수평 이동을 “조직내 경력이동(internal career movement)”으로 개념화하여 사용하고자 한다.

이와는 반대로 구성원들이 새로운 조직에서 경력을 찾는 경우가 있다. 조직 내에서 맡은 업무에 불만족이 쌓이고, 상대적으로 적은 보상, 불투명한 조직내 비전 등의 이유로 자발적으로 퇴사²⁾를 생각하는 경우이다. 자발적 퇴사는 근본적으로 유사한 성격의 업무동일 경력분야를 다른 조직에서 수행하는 경우가 대부분이며 이러한 경향성은 더욱 증대시킬 것이다. 예를 들어, 재무분야의 업무를 계속 해 온 사람이 다른 조직에 가서 비재무분야의 업무를 하기로 매우 어렵고 그리 흔하지도 않다. 또한 대부분의 경력사원 채용도 동일하거나 유사한 경력분야에서의 근무경험과 역량을 요구하는 것이 일반적이기 때문에, 자신이 경험한 업무와 전혀 다른 분야의 일을 다른 조직에서 수행하게 되는 경력변경(career change)은 더욱 흔하지 않게 될 것이다. 또한 어떤 조직에서 근무하다 창업이나 학업 등으로 이직하는 경우는 본 연구에서 논의하고자 하는 경력변경에 포함되지 않는다(이러한 점은 설

문지에도 반영되었다). 이는 단순 이직으로 본 연구의 관심사가 아니다. 한편, 현재의 일과는 전혀 다른 역량이 요구되는 분야로 경력변경(career change)을 한 경우도 극소수 있지만, 동일한 일을 계속하는 경력이동이 일반적이다. 이러한 점에서 우리는 단순 이직이나 자발적 퇴사의 개념보다 협의의 개념으로, 다른 조직의 유사한 경력분야로의 이동하는 것을 “조직외 경력이동(external career movement)”이라고 개념화하여 사용하고자 한다. 조직외 경력이동은 한 조직을 떠나 다른 조직으로 이동해가는 것으로 조직내 경력이동 이상의 변화를 수반하는 경우로 개인에게는 상당한 부담과 압박을 주며, 떠나는 조직에는 한 개인이 사라지는 것 이상의 금전적 및 심리적 손실을 준다. 특히 이동을 하는 사람이 그 조직의 핵심인재였다면 조직내 파장은 더욱 클 것이다.

이와 관련하여 蔡仁錫(1998)은 핵심인재는 회사자원이며, 경쟁 기업에서 혹은 타인이 모방하기 어렵고, 또한 핵심인재를 완전히 대체할만한 자원이 없기 때문에 핵심인재는 한 기업의 지속적인 경쟁 우위의 원천이 되며, 기업의 부가가치 창출 및 핵심역량 확보에 기여한다고 주장하였다(오인수, 2001 참조). 만약, 조직 밖으로 경력을 옮기는 사람이 핵심인재이고 경쟁사로 옮겨서 동일한 분야에 종사하는 경우라면 그 손실은 상당히 클 것이다.

이상의 논의를 토대로 우리는 2가지 연구를 수행하고자 한다. 연구 1에서는 조직내/외 경력이동을 고려하게 하는 이유를 심층집단면접(focused group interview)과 집단 개방형 설문지를 통해 알아보고, 이를 정리하여 세대별(과장 이상과 대리 이하)로 분석하여 그 차이를 파악하고자 한다. 연구 2에서는 이러한 경력이동 이유에 대한 정성적 내용 분석과 문헌 조사를 통해 조직

2) 자발적 퇴사란 용어가 평생직장이 아닌 고용안정성이 더욱 중요해진 현 시점에 개념적으로 보다 적절한 용어로 보인다. 우리가 조직간에 이동할 때, 현 조직(社)을 나와서 다른 새로운 조직으로 가는 것이지, 현 업무(職)를 버리고 전혀 다른 업무를 하는 것은 대부분 아니기 때문이다. 또한 경력사원의 채용 비율 증가 및 수시 모집의 가속화는 이직 혹은 퇴직(退職)이 아닌 퇴사(退社)라는 용어의 적절성을 더욱 부각시키고 있다.

내/외 경력이동에 영향을 미칠 것이라고 가정되는 경력 변인을 설정하여 이러한 변인들이 조직내/외 경력이동에 영향을 미치는 효과를 규명하고자 한다.

연구 1. 정성적 접근을 통한 조직내/외 경력이동의 선행변인 규명

본 연구의 대상이 되는 G기업에서 본 연구 이전에 실시된 인사제도 개선 분야에 관한 조사 결과(168명의 팀 혁신 코디네이터)에 따르면 사내 직원들 사이에 직무순환(29%)이 현재 가장 제대로 운영되지 못하는 문제로 드러났다. 더욱이 부서배치와 인력운용(15%)까지 합치면, 구성원의 경력이동과 관련된 문제가 전체 절반(43%)에 육박한다. 하지만, 구성원의 경력이동과 관련한 연구는 극히 미흡하다. 조직외 경력이동과 관련하여서는 이직과 관련한 문헌을 참고할 수 있지만, 조직내 경력이동과 관련한 연구는 거의 전무한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 먼저 조직내/외 경력이동에 관한 이유를 집단면접과 설문지를 통해 파악하고자 한다.

조사방법

조사 절차

연구자와 인사부서의 경력개발 담당자가 2명이 G기업에 근무하는 과/차장급 이상 36명(48.0%)과 사원/대리급 39명(52%)을 분리하여 각각 5-7명 단위로 하여 총 14개의 집단(각 7집단씩)을 대상으로 심층집단면접(focused group interview)을 하였다. 추가적으로 168명의 팀 혁신

코디네이터들에게 이메일을 통해 다른 팀원들(이 경우에도 과/차장급과 사원/대리급을 분리하여 집단 개방형 설문지를 따로 작성함)과 함께 조직내/외 경력이동 의도에 대한 집단 개방형 설문지를 작성해서 송부해줄 것을 부탁하였다. 혼자가 아니라 여러 사람이 함께 작성하는 집단 개방형 설문지는 여러 연구에서 개인 개방형 설문지보다 유용성을 가진 것으로 나타났다(오인수, 서용원, 2001; 김도영, 유태용, 2002 참조). 이메일 설문 요청자 168명 가운데 84명(회수율 50%)만 설문지를 송부하였다. 이렇게 심층집단면접과 코디네이터를 통한 집단 개방형 설문지의 결과를 종합하여 설문지를 연구자 및 인사부서 담당자들 4명 협의하여 분류하였다. 그 결과는 표 1과 표 2에 제시되어 있다. 참고로 집단면접과 집단 개방형 설문지는 아래 예와 같은 질문과 문항으로 구성되었다.

면접 문항 및 조사 문항

조직내 경력이동 의도

- 지금 하고 있는 일과 상당히 다른 경력분야(career field)³⁾의 일을 하고 싶다면 그 이유가 무엇입니까?
- 주변에 다른 업무를 하고 싶어서 팀/부문을 옮기려고 고민하는 사람이 있다면, 그 사람이 왜

3) 본 연구에 참가한 G기업은 경력분야(career field)라는 인사 분류 단위를 갖고 있다. 예를 들어, 이 회사에의 '인사'라는 경력분야에는 인사기획, 인사지원(급여, 보상, 평가 등), 교육훈련, 조직개발, 노경 등의 직무(업무)가 포함된다. 보통 하나의 직무가 한 팀이 되기도 하고, 두 가지 이상의 직무가 한 팀이 되기도 한다. 또한 '현장 영업' 경력분야에는 마케팅영업 직무가 대부분이고, 일부 채권, 상품권 등의 관리업무가 있다. 즉 몇몇 직무가 여러 지사에 걸쳐 동일하게 반복된다.

그러한 이동(직무순환)을 원하고 있는 것 같습니까?

· 실제 주변에 다른 일을 하기 위해서 팀/부문을 이동한 분이 있다면, 그 이유를 아시는 대로 말씀해주세요.

조직의 경력이동 의도

· 지금 하고 있는 업무를 다른 회사로 옮겨서 하고 싶다면 가장 큰 이유는 무엇입니까?
주변에 회사를 그만두고 다른 회사로 옮기고자 고민하시는 분이 있다면, 그 이유를 말씀해주세요.
· 현재 하고 있는 업무와 유사하거나 관련된 업무를 다른 회사로 옮겨서 수행하고 있는 사람이

있다면, 그 사람은 회사를 왜 옮겼는지 아시는 대로 말씀해주세요.

결 과

표 1을 살펴보면, 조직내 경력이동을 고려할 때는 성장가능성, 직무정체, 역량부족 등의 이유가 주로 작동하는 것으로 나타났다. 구체적으로 사원/대리급은 무엇보다도 승진이 보다 용이한 동시에 핵심적이고 도전적인 업무의 희망을 포함한 성장가능성(45%)을 조직내 경력이동의 가장 중요한 이유로 응답하였다. 그 다음은 다양한 업무의 희망, 비전 없음, 현업에서 역량을 발휘

표 1. 조직내 경력이동의 이유

분 류	하위 이유	전 체		대리 이하		과장 이상	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
1. 성장가능성	핵심 업무 희망	64	15	48	20	16	9
	도전적인 업무	52	12	34	14	18	10
	승진 제약	49	12	27	11	22	12
2. 직무정체	다양한 업무 희망	55	13	24	10	31	17
	비전 없음	45	11	22	9	23	13
	능력 발휘 못함	46	11	19	8	27	15
3. 인간관계	상사와의 불화	17	4	12	5	5	3
	동료와의 불화	5	1	5	2	0	0
4. 역량부족	능력 부족	14	3	10	4	4	2
	적성 부적합	14	3	7	3	7	4
	쉬운 업무 희망	14	3	5	2	9	5
5. 지리적 위치	본사 근무 희망	19	5	17	7	2	1
	영업/공장 근무 희망	13	3	2	1	11	6
6. 기타	학업/가족 등	15	4	10	4	5	3
합 계		422	96	232	96	175	97

못함 등을 포함한 직무정체(27%)로 나타났다. 반면에 과/차장급이나 팀장급은 성장가능성(31%)도 중요한 경력이동의 이유이지만, 한 직무에 오래 근무하므로 생기는 업무의 자동화와 낮은 발전 가능성 등과 관련된 직무정체(45%)가 가장 중요한 요인으로 나타났다. 특히 이는 팀장급에 더욱 심했는데, 이러한 현상의 이유는 임원이라는 직위로의 수직적 이동이 극히 제한적인 현실에서, 한정된 수직적 성장가능성보다는 현재의 직무와는 다른 직무로의 수평적 이동을 통한 새로운 자극을 원하는 것으로 보인다. 상사 혹은 동료와의 불화는 주요한 조직내 경력이동의 이유가 되지 못했는데, 이는 조직내 경력이동을 통해서 이러한 문제를 근본적으로 해결할 수 없기 때문인 것으로 해석된다. 다만, 이러한 인간관계와 관련하여 조직내 경력이동을 생각하는 비율은 과장 이상보다 대리 이하에서 더 많이 나타났다. 또한 직위에 관계없이 능력과 적성의 부적합은 주

요한 조직내 경력이동의 주요한 이유가 되지 못했다. 이는 조직내에서 어떤 개인이 자신이 맡은 일에 대해서 능력과 적성이 부족한 경우 강제적으로라도 조직내 이동을 시키는 관행에 따른 것으로 해석된다.

표 2에서 볼 수 있듯이 전반적으로 조직의 경력이동의도에 대한 가장 큰 이유도 역시 성장/학습 기회 추구였지만, 두 번째는 금전적 보상미흡, 세 번째는 승진제약, 네 번째는 고용안정성(job security)이었다. 하지만, 조직내 경력이동과 마찬가지로 인간관계, 지리적 위치, 가정문제, 능력/적성 부족은 이상의 이유에 비해서 상대적으로 덜 중요하게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 사원/대리급이 과/차장급에 비해서 다양한 성장/학습 기회의 추구(31%), 보상에 대한 미흡(22%), 장기적 비전의 추구(19%)를 위해서 조직의 경력이동을 생각하는 경우가 많았다. 반면에 팀장급을 포함한 과/차장급은 승진제약(24%), 성장/학습

표 2. 조직외 경력이동의 이유

분 류	하위 이유	전 체		대리 이하		과장 이상	
		빈도	%	빈도	%	빈도	%
1. 성장가능성	승진제약	57	15	23	10	39	24
	성장/학습 기회 추구	111	28	72	31	34	21
2. 경력정체	장기적 비전 없음	75	19	44	19	31	19
	능력 발휘 못함	19	5	9	4	10	6
3. 보상미흡	금전적 보상 미흡	71	18	51	22	20	12
4. 고용안정성	인정받는 조직 희망	18	5	7	3	11	7
	오래 일 할 조직 희망	17	4	9	4	8	5
5. 기타	능력/적성 부족	12	3	9	4	3	2
	상사/동료와의 불화	5	1	5	2	0	0
	학업/가족/지리적 위치 등	9	2	2	1	7	4
합 계		396	98	232	99	164	96

기회의 추구(21%), 장기적 비전의 추구(19%)에 따른 이유로 조직의 경력이동을 고려하는 경우가 많았다. 또한 과/차장급(12%)과 사원/대리급(7%) 모두 조직의 경력이동 고려시 고용안정성을 어느 정도 고려하는 것으로 나타났다. 과/차장급이 사원/대리급보다 그런 경향이 더 높았다. 마지막으로 과/차장급에서는 상사 혹은 동료와의 불화 때문에 조직의 경력이동을 고려하는 경우는 전무한 것으로 나타났는데, 이는 과/차장급 이상의 경우 현재의 조직 생리가 조직내 인간관계의 불편함이 해소되지 않은 채, 팀 제 하에서 조직내 활동이 원활히 이뤄질 수 없음을 반영하는 것이라 하겠다. 전반적으로 보면 전 계층에 걸쳐서 현재의 자신의 가치보다는 더 높은 가치를 가질 수 있는 성장기회와 경력정체의 해소 때문에 조직의 경력이동을 바라는 것으로 나타나서, 조직내 경력이동의 이유와 종합적으로 볼 때, 조직내/외에 상관없이 경력이동의 가장 큰 이유는 현재 보다 나은 성장기회를 찾고 보다 경력만족을 느끼고자 하는 동기라고 하겠다.

본 조사 절차는 몇 가지 특징이 있다. 먼저, 개별면접과 개별설문지가 일반적으로 많이 쓰이지만, 이와 달리 집단면접과 집단 개방형 설문지를 사용하였다. 그 이유는 개별면접과 개별 개방형 설문지의 경우 응답대상자 대부분이 중요한 몇 가지 행동만 제시하는 경우가 많아 경력이동과 관련한 다양한 이유를 수집하기 어렵기 때문이다. 하지만, 집단면접을 사용하였을 때는 면접 참가자들 간에 의견교류가 이루어져 보다 심층적이고 다양한 의견을 얻을 수 있었다. 둘째로 면접 시에는 사회적 바람직성의 효과를 줄이고 보다 다양한 응답을 얻고자 본인의 직접 경험과 주변 사람을 통해 간접 경험의 경우를 함께 질문하였다. 마지막으로 집단면접은 과장 이상과 대리 이하를 분리하여 진행하였다. 이는 본 조사

가 조직내/외 경력이동이라는 다소 민감한 주제가 되기 때문에 사원/대급이 과/차장급과 함께 있을 때 그들의 눈치를 살피게 될 가능성이 있어 솔직한 답변을 기대하기 어렵고, 또한 집단면접의 가장 큰 장점인 브레인스토밍을 통한 다양한 의견의 추출이라는 소기의 목적을 달성하기 위해서는 서로 비슷한 사람끼리 모으는 것이 효과적이었기 때문이었다(오인수, 서용원, 2001; 김도영, 유태용, 2002).

연구 2. 조직내/외 경력이동과 그 선행변인간의 관계성 모형화

이러한 조직내/외 경력이동 이유의 기저에는 어떤 개념이 있고, 그러한 개념 중 어떤 것이 실제적으로 조직내/외 경력이동 의도에 영향을 강하게 미치는지, 어떤 구조로 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있다. 앞서 수집한 조직내/외 경력이동의 이유는 응답자 대답을 단순히 내용 유사성을 기준으로 분류한 것으로 개념적으로 많은 중복이 있다. 따라서 이러한 이유로 조직내/외 경력이동의 이유의 기저에 있는 중요한 개념(변인)을 추출하기 위해서, 인사전문가 3명과 현업에서 차출된 5명(지원, 재무, 영업, 기술, 생산 각 1명)이 함께 위의 표 1과 표 2의 결과를 가지고 집단 토론을 하여 보다 근본적인 조직내/외 경력이동의 이유가 되는 주요 선행변인을 도출하였다. 구체적으로 이러한 과정에서 설문지와 면접 기록 이면의 이유에 대해서 추론하여 토론하기도 하였다. 연구자는 이러한 논의 결과를 요약하고, 토론 참가자 8명 중 6명 이상(75%)이 합의한 개념 혹은 변인들 중에서 개념적으로 함께 묶일 수 있는 것은 통합하고 일부는 분리하여 최종적으로 아래 연구가설에 나타난 6가지 변인

을 최종 합의 하에 도출하였다. 연구자는 이러한 개념에 대한 문헌조사를 수행하여 이러한 선행변인과 조직내/외 경력이동 의도간의 관계성 혹은 관련성을 확인하고 이에 대한 연구가설을 수립하였다.

연구 가설

회사 및 상사의 경력개발지원

상사가 자신에게 현재 하고 있는 일과 나아가 각 개인이 추구하는 경력목표에 부합되는 교육/훈련 등의 지원을 해주지 못할 경우, 개인은 심각한 직무 불만족을 경험할 것이며, 심한 경우 그 부서를 떠나 개발에 보다 지원적임 상사가 있는 부서로 이동하고 싶을 것이다. 또한, 상사가 자신의 경력개발을 지원하지 않는 경우에는 자신의 직무에 충분한 역량을 발휘하기 힘들 것이다. 이러한 상사의 지원과 사회적 설득이 부하의 업무 관련 역량발휘에 미치는 영향은 조직내 피그말리온 효과와 관련한 연구에서도 찾아볼 수 있다(Gist, 1987; 오인수, 서용원, 2001; 이재원, 2003). 상사가 자신의 역량과 부합되지 않는 일을 시키고, 부족한 역량에 대한 교육적 지원에 신경을 쓰지 않을 때, 개인들은 자신의 역량을 충분히 발휘하지 못할 것이고, 동시에 심각한 직무 불만족을 경험할 것이다.

더 나아가 회사가 구성원들의 경력개발에 대한 제도적 지원 장치를 가지고 있지 않다면, 단순히 부서(상사)를 바꾸는 것만으로는 개인의 경력비전을 실현할 수 없기 때문에 개인은 자신의 향후 경력실현 전망(기대)이 어두울 것이고, 현재까지의 경력경험과 앞으로의 경력진전 기회에 대해서도 매우 불만족하게 될 것이다(서균석, 박동진, 김태형, 김부희, 2003). 또한 이러한 회사의

경력개발지원은 상사의 경력개발지원보다는 덜 직접적이어서 그 강도는 다소 약하지만, 상사 측면의 지원과는 별도로 개인의 역량발휘에 영향을 미칠 것이다. 이는 Tannenbaum(1997)의 지적처럼 회사의 교육/훈련 등의 정책 등이 비호의적이어서 맡은 바 업무에 필요한 역량을 배양할 기회를 갖지 못하고 결국 업무에 대한 자기효능감을 배양시키지 못해 충분한 역량을 발휘하지 못하는 것과 같은 논리이다. 결국, 회사의 경력개발지원이 미흡하다면 개인은 현 직무에서 충분한 역량을 발휘하기 힘들고, 동시에 향후 경력전망은 불투명해지고, 그 결과로 경력만족도 낮아질 것이다. 이러한 경우 결국 조직 밖에서 새로운 경력대안을 찾을 가능성이 높다.

가설 1. 상사의 경력개발지원은 역량발휘(가설 1-1)와 직무만족(가설 1-2), 그리고 경력비전(가설 1-3)에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 회사의 경력개발지원은 역량발휘(가설 2-1), 경력만족(가설 2-2), 그리고 경력비전(가설 2-3)에 정적인 영향을 미칠 것이다.

역량발휘와 경력비전

동기가 충분한 경우 업무에서 충분한 역량(지식, 스킬, 능력 등)을 발휘하지 못하는 이유 중 하나는 개인-직무간 부합도가 낮기 때문이다. 여러 연구에서 개인-직무간 부적합은 낮은 직무만족과 수행으로 연결된다고 보고되고 있다(Kristof, 1996). 결국 자신의 업무에서 충분한 역량을 발휘하지 못하는 개인은 개인-직무간 부합도가 보다 높을 것 같은 경력분야를 조직내에서 검색할 것이고, 이러한 경력분야의 업무로 이동하여 보다 역량을 발휘하여 높은 수행과 성과를 내고자 할 것이다. 하지만, 현 직무에서 능력을 발휘하지 못하고 있다고 해서 조직 밖에서 다른 대안

을 찾지는 않을 것이다. 이 밖에도 Locke(1976)는 직무상에서의 역량을 발휘하고 있다는 유능성 지각 등이 직무만족에 영향을 준다고 제안하였다.

이와 관련하여 인지적 평가 이론(cognitive evaluation theory)에서는 자기 생활에서 일어나는 중요한 사건들을 스스로 결정하며 자신이 유능하다고 느끼려는 것이 인간의 기본 욕구라고 주장하였다. 이러한 인지적 평가이론을 발전시킨 Deci와 Ryan(1985, 1991)의 자기결정이론에 따르면, 인간은 유능감(competence), 자율감(autonomy), 관계감(relatedness)의 세 가지 상위 욕구를 가지며, 이러한 욕구의 충족은 개인의 주관적 안녕, 적응 수준과 내재적 동기를 고양시키는 심리적 양분으로 작용한다. 특히 조직 장면에서 보면, 유능감은 자신이 어떤 행동을 할 때 효과적이며 충분한 역량이 있다고 지각하는 것으로, Locke (1975)의 주장과 마찬가지로 직무만족에 정적인 영향을 줄 것이다. 또한 유능감은 일터에서의 주관적 안녕과 적응(adaptation) 측면의 장점을 갖기 때문에 이러한 유능감 지각이 감소되면 개인은 자신이 유능감을 지각할 수 있는 새로운 업무 분야를 찾아 조직내 경력이동을 고려할 것이다.

한편, 경력성공에 대한 내재적 측정치로서의 경력만족은 경력성공의 외재적 측정치인 임금, 수행평가, 혹은 승진과 같은 도구적 보상과 경력 전망(career advancement prospect; 본 연구에서는 이를 현실 장면에서 보다 많이 쓰이는 용어인 경력비전으로 명명함)에 의해서 영향을 받는다 (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; 서균석 등, 2003). 일부 연구자들(이진규, 박상로, 1995)은 경력비전과 상반되는 개념인 직무정체(career plateau; Chao, 1990 참조)가 직무만족, 경력만족, 및 이직의도에 미치는 효과를 살펴보았는데, 경

력정체는 경력만족과 이직의도에는 유의한 영향을 미쳤지만, 직무만족에는 유의미한 영향을 미치지 못하였다. 최근 들어 경력성공의 초점이 객관적인 것에서 주관적으로 이동함에 따라(Hall, 1996) 임금이나 승진과 같은 경력성공에 대한 객관적인 동시에 외재적인 측정치보다는 경력성공에 대한 주관적인 동시에 외재적인 측정치인 자신의 주관적 경력목표의 실현기대를 나타내는 경력비전이 더욱 중요시 될 것이다. 이러한 경력비전은 경력성공에 대한 외재적인 동시에 주관적 측정치로서 경력성공의 내재적인 동시에 주관적 측정치인 경력만족에 정적인 영향을 미칠 것이다(서균석 등, 2003). 또한 이러한 경력비전이 높을수록 경력정체를 덜 경험하게 될 것이기 때문에, 조직의 경력이동 의도는 낮아질 것이다(이진규, 박상로, 1995). 이상의 논의를 통해서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 역량발휘는 직무만족(가설 3-1)에 정적인 영향을 미칠 것이고, 조직내 경력이동 의도(가설 3-2)에는 부적인 영향을 미칠 것이다

가설 4. 경력비전은 경력만족(가설 4-1)에 정적인 영향을 미칠 것이고, 조직의 경력이동 의도(가설 4-2)에는 부적인 영향을 미칠 것이다.

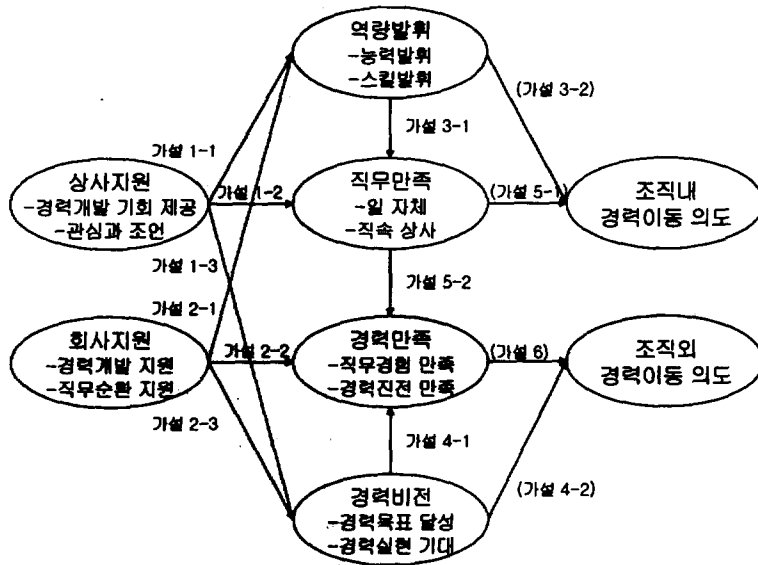
직무 및 경력만족

직무만족은 개인이 현재 하고 있는 업무 자체와 그와 관련된 요인(상사, 동료, 임금, 복리후생 등)에 대한 평가로서, 이러한 평가가 부정일 경우 조직내 다른 부서로의 이동을 심각히 고려할 것이다(Muchinsky, 2003). 이러한 직무만족은 이상의 업무와 관련된 여러 차원에 의해서도 영향을 받으며, 해당 업무에서 역량을 발휘하지 못하는 경우에도 직무만족은 저하된다. 이 경우 낮은 직무만족은 현재 직무를 벗어나 조직내에서 가능

한 대안적 업무를 찾고자 하는 의도로 나타날 수 있다(Kristof, 1996 참조). March와 Simon(1958, p. 99)과 같은 초기 이직 연구자들은 직무만족이 조직규모(지각된 조직내 이동 가능성)와 함께 이직의도에 부적인 영향을 미친다고 하였지만, 직무만족은 이후 여러 연구들(Mobley, 1978; 박동진, 염세걸, 2001에서 재인용)에서 이직의도와 유의미한 관련성을 가지지 못했다. 다만, 직무만족은 이직생각(이직을 고려해 본 정도)에는 여러 연구에서 유의미한 관련성을 가졌다. 이는 현재 업무에 만족하지 못한다 해서 적절한 대안이 없고 자신의 역량이 충분하지 못할 경우 이직을 고려하기 힘들다는 현실을 나타낸다(박동진, 염세걸, 2001). 결국 직무만족의 저하는 이직과 같은 조직의 경력이동 보다는 일단은 불만족스런 직무를 벗어나 새로운 직무를 찾고자 하는 조직내 경력이동과 관련이 높을 것이다. 하지만, 기존 연구에서는 이러한 직무만족과 조직내 경력

이동 간의 관계에는 주목하지 않았었다. 또한, 직무만족은 위에서도 언급했듯이 경력만족의 한 부분으로서 경력만족에 정적으로 이월되는 측면이 있다.

한편, 경력만족은 경력성공에 대한 내재적 측면으로 직무만족과 같이 현재 수행하고 있는 업무에 초점을 맞추는 것이 아니라, 입사 이후 지금까지 누적된 업무 경험과 앞으로의 경력 발전 기회에 대한 만족에 초점을 맞추고 있다(서균석, 2003; Greenhaus et al., 1990). 따라서 개인이 조직내에서 입사 이후에 경험한 직무들이 전반적으로 부적이어서 경력만족이 낮은 수준이라면, 개인은 부서를 옮기는 정도의 조직내 경력이동을 넘어선 조직의 경력이동을 심각히 고려하게 될 것이다. 특히 경력만족이 낮은 경우 이직의도가 높아진다는 연구는 국내의 여러 연구에서 경험적으로 검증되었다(Igbaria & Greenhaus, 1992; 이진규, 박상로, 1995; 박희일, 이기은, 2001 참조).



* (괄호안)의 가설은 부적인 경로를 가짐.

그림 1. 조직내/외 경력이동의 결정모형

가설 5. 직무만족은 조직내 경력이동 의도에 부적인 영향을 미칠 것이며(가설 5-1), 직무만족은 경력만족에 정적인 영향을 미칠 것(가설 5-2)이다.

가설 6. 경력만족은 조직의 경력이동에 부적인 영향을 미칠 것이다.

상기 가설을 도식적으로 나타내면 그림 1과 같다.

조사방법

조사대상

조직내/외 경력이동 이유와 경력이동 선행변인의 효과를 규명하기 위하여, 국내 대기업인 G사의 기능직 종업원을 제외한 사무기술직 종업원을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 총 739부의 설문지가 수거되었다. 성별로 분류하면 남성 630명(96%), 여성 29명(4%)이고, 직위별로는 사원 105명(16%), 대리 190명(28%), 과/차장 281명(43%), 부장/팀장 82명(12%)이고, 평균적으로 경험한 직무의 수는 2.5개($SD=1.3$)이고, 평균 근무년한은 11.3년($SD=4.1$ 년)이었다. 마지막으로 근무분야별로는 영업 269명(41%), 재무/전략 98명(15%), 연구/기술 184명(28%), 지원/기타 102명(16%)이었다.

조사도구4)

4) 구체적 문항, 공분산 행렬 및 Lisrel 프로그램은 본 논문의 기반이 된 「오인수, 서용원(2004). 조직내/외 경력이동에 영향을 미치는 선행변인에 관한 탐색적 연구: 정성적 연구와 정량적 연구의 통합과 모형화. 한국 산업 및 조직심리학회 춘계학술대회

조직내/외 경력이동 의도

본 연구를 위해 각 1문항이 개발되었으며, Likert 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 통해서 측정되었다.

경력개발지원

상사와 회사의 개발지원 척도는 본 연구를 위해 개발되었다. 각 문항은 회사 및 상사 측면의 경력개발지원을 나타내는 것으로, 본 연구를 위해 회사의 경력개발지원은 아래의 각 2문항으로 개발되었다. 모든 문항은 Likert 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 통해서 측정되었으며, 회사의 경력개발지원 2문항의 Spearman-Brown의 반분 신뢰도는 .71이고, 상사의 경력개발지원 2문항은 Spearman-Brown의 반분 신뢰도는 .72이다.

역량발휘

연구 1에서 밝혀진 조직내/외 경력이동 이유에 대한 분석을 통해서 밝혀진 내용을 토대로 자신이 현재 하고 있는 업무에서의 역량발휘 정도를 정도는 측정하는 2문항을 개발하였다. 2문항은 Likert 7점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 통해서 측정되었으며, Spearman-Brown의 반분 신뢰도는 .87이다.

직무만족

직무만족의 가장 강력한 2가지 측면인 직무 자체와 직속 상사에 대한 만족을 2문항으로 측정된 Romzek(1989)의 척도를 번역하여 사용하였다. 2문항은 Likert 7점 척도(1=매우 불만족, 7=매우 만족)를 통해서 측정되었으며, Spearman-Brown의 반분 신뢰도는 .87이다.

발표논문집, 181-206」 참조하기 바람.

경력만족

경력만족은 현재까지의 직무 경험과 미래 직무 진전 전망에 대한 만족도를 2문항으로 측정 한 Romzek(1989)의 척도를 번역하여 사용하였다. 2문항은 Likert 7점 척도(1=매우 불만족, 7=매우 만족)를 통해서 측정되었으며, Spearman-Brown의 반분 신뢰도는 .86이다.

경력비전

자신의 경력목표의 실현에 대한 기대를 측정 하는 경력비전 2문항을 Greenhaus 등(1994)의 연구를 참조하여 개발하였다. 이 2문항은 Likert 7 점 척도(1=매우 그렇지 않다, 7=매우 그렇다)를 통해서 측정되었으며, Spearman-Brown의 반분 신뢰도는 .89이다.

분석방법

연구 1의 조사 결과와 문헌 조사를 통해 수립 한 가설들(모형)을 구조방정식모형분석을 통해 검증하였다. 또한, 위계적 회귀분석을 이용한 유용성 분석을 통해 조직내 경력이동 의도와 조직 외 경력이동의 선행변인의 차별적 효과와 상대적 유용성을 확인하고자 한다. 모형의 검증을 위해서는 Windows용 Interactive Lisrel 8.30판을 사용 하였으며, 기타 상관 분석 및 유용성 분석은 Windows용 SPSS 11.1판을 사용하였다.

결 과

먼저 본 연구에서 얻어진 인구통계학적 변인과 모형에 사용된 변인간의 상관계수(r)와 평균치(M)은 표 3에 제시되어 있다. 측정변인이 2개 이상인 변인에 대해서는 괄호 안에 신뢰도 계수

표 3. 경력관련 변인간의 상관계수

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 성별 ^{주1)}											
2 직위 ^{주2)}	-.223 ***										
3 분야 ^{주3)}	-.017	.101 **									
4 직무수	-.122 ***	.209 ***	-.062								
5 상사지원	.018	-.034	-.030	-.078	(.72)						
6 회사지원	.035	.031	-.023	-.046	.381 ***	(.71)					
7 역량발휘	-.055	.131 ***	-.039	-.005	.319 ***	.229 ***	(.87)				
8 직무만족	.026	.103 ***	-.015	.107 ***	.374 ***	.324 ***	.564 ***	(.87)			
9 경력만족	-.024	-.031	-.014	.000	.376 ***	.343 ***	.418 ***	.513 ***	(.86)		
10 경력비전	.022	.017	-.015	-.047	.481 ***	.372 ***	.377 ***	.386 ***	.428 ***	(.89)	
11 조직내이동	-.036	-.005	.012	-.030	-.270 ***	-.184 ***	-.361 ***	-.487 ***	-.290 ***	-.291 ***	
12 조직외이동	.037	-.053	-.020	.008	-.325 ***	-.306 ***	-.299 ***	-.328 ***	-.535 ***	-.371 ***	.260 ***

주¹⁾ 성별 여=0, 남=1, 주²⁾ 직위 사원/대리급=0, 과/차장급=1, 주³⁾ 분야 비영업=0, 영업=1로 Dummy 코딩함.

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

를 제시하였다. 인구통계학적 변인간에 유의미한 상관은 보인 것은 성별과 직위($r=-.22$), 성별과 직무수($r=-.12$), 직위와 분야($r=.10$), 직위와 직무수($r=.21$)이었다. 그러나 이 가운데 성별과 관련된 상관은 유의미하더라도 본 연구에서 수집된 여성의 사례수가 전체 4%(29명)에 지나지 않기 때문에 큰 의미를 가지 않는다. 이를 구체적으로 보면 영업에 있는 사람들이 다소 직위가 높았고, 경험한 직무수가 많을수록 다소 직위도 높았다. 또한 인구통계학적 변인과 가설화된 변인간의 상관을 보면, 직위가 역량발휘($r=.13$)와 직무만족($r=.10$)과 유의미한 상관을 가졌다. 직위가 높을수록 현업에서의 역량발휘 수준과 직무만족이 좀 더 높았다. 이렇듯 인구통계학적 변인 중 직위만이 모형에서 사용된 변인과 유의미한 관련을 보였지만, 직위와 경험직무수간의 상관계수($r=.21$)를 제외하고는 상관계수가 .10 근처의치를 보이고 있고 상관분석에 포함된 사례수(634~659명)가 커서 유의한 나온 경우라고 볼 수 있기 때문에 그 결과를 크게 해석하지 않는다. 마지막으로 가설화된 변인들은 상호간에 모두 유의미한 상관을 보였다. 가설화된 변인들간의 관계는 공분산 행렬을 자료로 최대우도법(maximum likelihood)을 통해 구조방정식모형분석을 통해서 고찰하기로 한다.

연구 2에서 수립된 가설들을 통합하여 수립된 모형의 검증 결과 얻어진 전반적 부합도 지수들은 표 4에 제시되었다. 측정모형의 전반적 부적

부합도(fit of badness) 지표인 RMSEA, sRMR의 경우는 일반적으로 인정되는 부합도 기준인 .08보다 모두 낮게 나왔으며, 원모형에 대한 RMSEA는 매우 보수적인 부합도 기준인 .05보다도 낮게 나왔다. 이외에도 전반적 정적 부합도(fit of goodness) 지표들인 GFI 등은 좋은 부합도의 기준인 .90을 모두 넘었다. 이상의 결과를 볼 때, 본 모형에 사용된 측정척도와 가설화된 경로들은 전반적으로 적절하다고 하겠다(이순목, 1993).

전반적 부합도가 적절하였기 때문에, 가설화된 각 경로별 인과관계를 살펴보면 아래 표 5와 같다. 표 5에는 가설화된 경로계수의 모수 추정치와 T값이 제시되어 있으며, $T=2.00$ 을 기준으로 가설의 검증 결과가 요약되어 있다.

표 5의 모형 검증의 결과를 통해 보면, 가설 1은 모두 지지되었다. 상사의 경력개발지원은 개인의 현업에서의 역량발휘($\beta=.42$), 직무만족($\beta=.31$), 및 경력비전($\beta=.55$)에 유의한 정적 영향을 미쳤다. 가설 2는 부분적으로만 지지되었다. 회사의 경력개발지원은 경력만족($\beta=.18$)과 경력비전($\beta=.16$)에는 유의미한 정적 영향을 미쳤지만, 현업에서의 역량발휘($\beta=.07$)에는 유의미한 정적 영향을 미치지 못했다. 가설 3도 부분적으로 지지되었다. 현업에서의 역량발휘는 직무만족($\beta=.49$)에 유의미하게 정적인 영향을 미쳤지만, 조직내 경력이동 의도($\beta=-.06$)에는 유의미하게 부적의 영향을 미치지 못했다. 가설 4는 모두 지지되었다. 경력비전은 경력만족($\beta=.22$)에 유의미

표 4. 검증모형의 전반적 부합도 지수들

모형	사례수	χ^2	df	RMSEA	sRMR	GFI	AGFI	NFI	CFI	ECVI
원모형	615	141.84***	65	.044	.044	.97	.95	.97	.98	.36
수정모형		145.19***	67	.044	.041	.97	.95	.97	.98	.36

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

표 5. 검증모형의 표준화된 경로계수 추정치와 T값

가설	가설화된 경로		원모형		가설 검증 결과	수정모형	
			계수	T값		계수	T값
가설 1-1	상사지원 → 역량발휘	(γ_{51})	.42 **	6.24	지지	.47 **	8.67
가설 1-2	상사지원 → 직무만족	(γ_{11})	.31 **	6.50	지지	.32 **	6.61
가설 1-3	상사지원 → 경력비전	(γ_{61})	.55 **	8.14	지지	.57 **	8.28
가설 2-1	회사지원 → 역량발휘	(γ_{52})	.07 n.s.	1.14	기각	고정	—
가설 2-2	회사지원 → 경력만족	(γ_{22})	.18 **	3.68	지지	.11 **	3.65
가설 2-3	회사지원 → 경력비전	(γ_{62})	.16 **	2.63	지지	.14 **	2.20
가설 3-1	역량발휘 → 직무만족	(β_{15})	.49 **	11.12	지지	.49 **	11.03
가설 3-2	역량발휘 → 조직내 이동	(β_{35})	-.06 n.s.	-1.31	기각	고정	—
가설 4-1	경력비전 → 경력만족	(β_{26})	.22 **	4.84	지지	.21 **	4.84
가설 4-2	경력비전 → 조직외 이동	(β_{46})	-.20 **	-4.36	지지	-.20 **	-4.35
가설 5-1	직무만족 → 조직내 이동	(β_{31})	-.52 **	-10.01	지지	-.56 **	-13.68
가설 5-2	직무만족 → 경력만족	(β_{21})	.49 **	11.18	지지	.49 **	11.24
가설 6	경력만족 → 조직외 이동	(β_{42})	-.46 **	-9.98	지지	-.46 **	-9.95

** $T \geq 2.00$, n.s. $T < 2.00$

하게 정적인 영향을 미쳤고, 조직외 경력이동 의도($\beta = -.20$)에 유의미하게 부적인 영향을 미쳤다. 가설 5와 가설 6도 모두 지지되었다. 먼저 직무만족은 조직내 경력이동 의도($\beta = -.52$)에 유의미하게 부적인 영향을 미쳤다. 또한 직무만족은 경력만족($\beta = .49$)에 정적으로 이월(spill-over)되는 유의미한 효과를 보였고, 경력만족은 조직외 경력이동 의도($\beta = -.46$)에 유의미하게 부적인 영향을 미쳤다.

요약하면, 가설화된 13개의 경로 중 11개가 유의미하게 나타났다. 다만, 회사의 경력개발지원이 현업에서의 역량발휘에 영향을 미치는 경로($\gamma = .07$)와 그러한 역량발휘가 조직내 경력이동 의도($\beta = -.06$)에 부적인 영향을 미치는 경로가 유의미하지 않게 나타났을 뿐, 전반적으로 대부분의 가설이 지지되었다. 원모형과 수정모형의 중

다상관치 및 효과에 대한 부가적 통계치는 부록 1에 제시되어 있다.

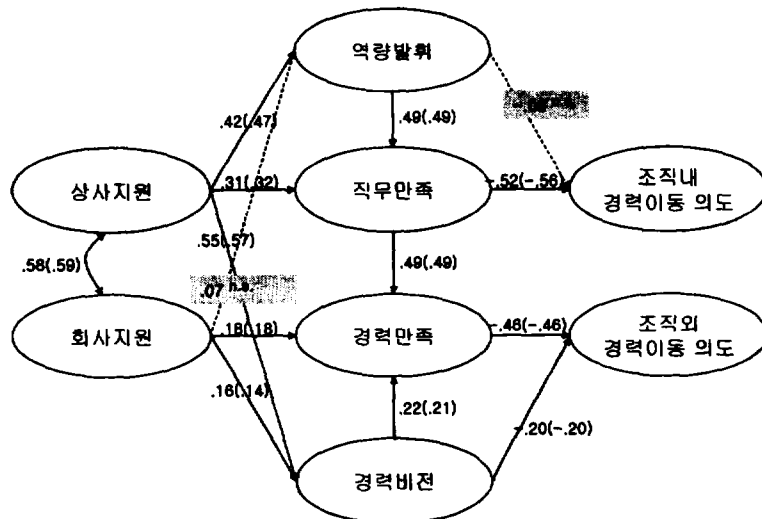
가설화되어 검증된 원모형은 확증적인 성격의 모형이라기보다는 새롭게 개념화된 변인을 포함하는 탐색적 성격의 모형이므로 모형찾기 관점에서 유의미하지 않게 나온 경로(자유모수)를 하나씩 고정시킨 후 다시 모형을 수정하여 나가면서 원모형과 새로운 수정모형의 전반적 부합도의 지표를 비교하여 그 전반적 값이 손상되지 않는 범위 내에서 이론적 판단을 가미하여 간명도가 높은 모형을 찾는 작업을 마지막으로 수행하였다. 이러한 모형찾기는 최대우도법을 사용하는 것을 원칙으로 하며, 본 연구에서도 이를 준수하였다(이순목, 1993; 윤창영, 2000). 이상의 모형찾기를 실행하여 역량발휘→조직내 경력이동 의도(β_{35})와 회사의 경력개발지원→역량발휘(γ_{52})

의 두 경로를 수정지수(MI값) 등을 고려하여 차례로 고정하였다. 확정된 수정모형의 전반적 부합도 지수, 경로계수 추정치와 기타 통계치는 표 4와 표 5에 제시하였다. 전반적으로 볼 때 수정모형이 원모형보다 간명하면서도 전반적 부합도(표 4 참조)와 경로계수 추정치(표 5와 그림 2 참조) 등에서 비슷한 결과를 보여 추후 교차타당화시에는 수정모형을 가지고 그 일반화정도를 검토할 필요가 있다.

마지막으로 조직내/외 경력이동의도에 영향을 미치는 변인 중 유의한 예측력을 갖는 각 선행변인을 모아서 조직내/외 경력이동의도에 미치는 효과의 유용성을 위계적 회귀분석을 통해 검증하고자 한다. 여기서 우리의 가정은 조직내 경력이동과 조직외 경력이동간에 인과적 관계(경로)가 없다고 이전에 가정하였기 때문에, 조직내(외) 경력이동에 영향을 미치는 선행변인이 조직외(내) 경력이동에 영향을 미치는 선행변인의 설명력을 넘어 조직외(내) 경력이동에 유의한 증분

설명력이 없기를 기대한다. 이를 통해 조직내(외) 경력이동에 영향을 미치는 선행변인이 조직내(외) 경력이동의 예측에 더 유용하다는 점을 알 수 있게 된다.

이러한 위계적 회귀분석시 인구통계학적 변인(성별, 분야, 직위, 직무경험수)을 회귀식에 1단계로 투입하여 그 영향력을 통제한 뒤, 2단계 혹은 3단계에 관심을 갖는 선행변인을 차례대로 투입하여 보다 유용한 선행변인의 효과를 보는 것이 일반적인 관행이다. 하지만, 통계적 통제 타당도(control validity)와 내적 타당도(internal validity)간의 균형을 유지하기 위해서는 최종 결과변인과 유의미한 상관을 갖는 통제변인만을 회귀식에 포함시켜야 한다(Chen & Klimoski, 2003). 그런데 가설화된 경력관련 변인과의 관련성을 염두에 두고 측정된 성별, 직위(사원/대리급 對 과/차장급), 소속(영업 對 비영업), 직무경험수는 어떤 결과변인(조직내/외 경력이동 의도)과도 유의미한 상관을 보이지 않았다(표 3 참조). 따라서 본



*(괄호안)은 수정모형의 경로계수 추정치이며, 이혼변인간 경로만 표시함.

그림 2. 조직내/외 경력이동의 결정모형 검증의 결과

표 6. 조직내/외 경력이동 의도에 대한 유용성(위계적 회귀) 분석

단 계	결과변인 예측변인	조직내 경력이동 의도				예측변인	조직외 경력이동 의도			
		β	t	ΔR^2	ΔF		β	t	ΔR^2	ΔF
1	상사지원	-0.09	-2.28 *			회사지원	-0.10	-2.65 ***		
	역량발휘	-0.11	-2.71 **			경력비전	-0.16	-4.19 ***		
	직무만족	-0.39	-9.13 ***	.257	71.53 ***	경력만족	-0.43	-11.42 ***	.319	96.59 ***
2	회사지원	-0.01	.18			상사지원	-0.07	-1.85		
	경력비전	-0.08	-1.80			역량발휘	-0.05	-1.12		
	경력만족	-0.00	-0.04	.004	1.14	직무만족	.01	-0.19	.006	1.71
1	회사지원	-0.06	-1.39			상사지원	-0.23	-5.69 ***		
	경력비전	-0.18	-4.07 ***			역량발휘	-0.14	-3.07 **		
	경력만족	-0.20	-4.56 ***	.119	27.80 ***	직무만족	-0.17	-3.61 ***	.169	41.91 ***
2	상사지원	-0.06	-1.43			회사지원	-0.08	-2.16 *		
	역량발휘	-0.10	-2.35 *			경력비전	-0.13	-3.15 **		
	직무만족	-0.38	-8.38 ***	.143	39.71 ***	경력만족	-0.41	-9.81 ***	.156	47.33 ***

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

위계적 회귀분석에는 이상의 통제변인이 포함되지 않았다.

먼저, 검증된 여러 통계치를 종합하여 조직내 경력이동의 선행변인은 상사지원, 역량발휘, 직무만족으로 선정하였고, 조직외 경력이동의 선행변인은 회사지원, 경력비전, 경력만족으로 선정하여 위계적 회귀분석(유용성 분석)을 실시하였다. 그 결과 조직내 경력이동의 선행변인으로 투입된 상사지원, 역량발휘, 직무만족은 조직외 경력이동보다는 조직내 경력이동을 예측하는데 더 유용한 것으로 나타났다. 또한 조직외 경력이동의 선행변인으로 투입된 회사지원, 경력비전, 경력만족은 조직외 경력이동 의도를 예측하는데 더 유용한 것으로 결과가 나왔다. 자세한 사항은 표 6에 제시되었다.

종합 논의

본 연구에서는 조직과 개인 차원에서 모두 중요시되는 조직내/외 경력이동의 개념화와 이에 영향을 미치는 선행변인의 규명과 모형화에 집중하였다. 먼저, 연구 1에서는 사원/대리급과 과/차장급으로 분리하여 조직내/외 경력이동 각각의 선행변인을 집단 개방형 면접과 설문지를 통해 수집하고 이를 분류하였다. 사원/대리급은 무엇보다도 승진이 보다 용이한 동시에 핵심적이고 도전적인 업무의 희망을 포함한 성장가능성을 조직내 경력이동의 가장 중요한 이유로 응답하였고, 반면에 과/차장급 이상은 성장가능성도 중요한 경력이동의 이유이지만, 한 직무에 오래 근무하므로 생기는 업무의 자동화와 낮은 발전 가능성 등과 관련된 직무정체가 가장 중요한 요인

으로 나타났다. 이는 사원/대리급은 성장가능성을 보고 적극적(proactive)으로 조직내 경력이동을 원하는 경향이 강한 반면, 과/차장 및 팀장급은 수직적 경력이동이 제한되어 있고 현재의 직무에서 정체되어 더 이상 발전이 없고 흥미도 없기 때문에 다소 수동적(reactive)으로 조직내 경력이동을 원하는 경향이 강한 것을 반영한다. 이는 사원/대리급의 조직내 경력이동은 이동하고 싶은 경력분야를 마음에 두고 이를 향해 옮기고자 하는 점에서 목표설정이론의 견지에서, 그리고 과/차장급의 조직내 경력이동은 수직적 경력이동이 제한적인 점을 감안하여 단지 현재 경력분야를 벗어나 새로운 분야로 옮기고자 하는 점에서 제이이론의 견지에서 설명될 수 있음을 보여준다.

다른 한편 조직의 경력이동의도에 대한 가장 큰 이유도 역시 성장/학습 기회 추구였지만, 두 번째는 금전적 보상미흡, 세 번째는 승진계약, 네 번째는 고용안정성이었다. 사원/대리급이 과/차장급에 비해서 다양한 성장/학습 기회의 추구, 보상에 대한 미흡 장기적 비전의 추구를 위해서 조직의 경력이동을 생각하는 경우가 많았다. 반면에 과/차장급은 승진계약, 성장/학습 기회의 추구, 장기적 비전의 추구에 따른 이유로 조직의 경력이동을 고려하는 경우가 많았다. 이는 유교적 문화의 영향 하에 있는 40/50대인 이들이 승진에 따른 직위/호칭(job title)이나 사회적 체면을 중시하는 경향을 반영한다. 또한 과/차장급이 조직의 경력이동 고려시 고용안정성을 더 고려하는 것으로 나타났다. 이는 최근의 경기 불안과 더불어 고용안정성에 대한 불안감을 반영한 것으로 해석할 수 있을 것이다. 전반적으로 보면, 조직내/외에 상관없이 경력이동의 가장 큰 이유는 현재 보다 보상을 받고 적절한 성장기회를 찾고 보다 경력만족을 느끼고자 하는 동기라고 하겠다.

연구 2에서는 연구 1에서 규명된 조직내/외의 경력이동의 이유에 대한 조사 결과와 문헌조사를 토대로 몇 가지 새로운 개념을 개발하고, 이를 가설화한 뒤 구조방정식모형분석을 통해 분석하였다. 이러한 검증모형의 전반적 부합도는 매우 우수하였고, 각 경로계수들로 그림 2에서 볼 수 있듯이 두 경로만을 제외하고는 모두 유의하였다. 구체적으로 유의하지 않은 경로를 살펴보면 회사의 경력개발지원이 현업에서의 역량 발휘에 영향을 미치는 경로($\gamma=0.07$) 경우, 회사의 경력개발지원 사항을 알려주고 지원하는 주체가 상사이기 때문에 회사지원이 직접 역량발휘에 영향을 미치기 보다는 상사의 지원을 통해서 간접적으로 영향을 미치기 때문이라고 해석할 수 있겠다. 추후 연구에서는 상사와 회사의 경력개발지원을 통합하여 보다 간명한 모델로 경력개발지원의 영향력을 검증할 필요가 있어 보인다. 또한 역량발휘가 조직내 경력이동 의도($\beta=-.06$)에 부적인 영향을 미치는 경로가 유의미하지 않게 나타났는데, 이는 많은 사무기술직(연구직 제외)에 경우 자신이 가진 스킬이나 능력을 충분히 발휘하지 못한다고 해서 반드시 수행이나 성과가 나빠지는 것이 아니고, 역량발휘가 가진 설명력의 대부분은 직무만족을 매개로 하여 조직내 경력이동에 영향을 미치기 때문이라고 해석할 수 있다.

또한, 본 연구는 새로운 개념(변인)의 개발 등 탐색적 측면이 있기 때문에, 모형 찾기 기법을 적용하여 전반적 부합도를 손상시키지 않는 동시에 이론적으로 보다 간명한 수정모형을 개발하였다. 원모형과 수정모형의 각 경로계수가 그림 2에 정리되어 있다. 전반적으로 볼 때 원모형과 수정모형의 전반적 부합도는 유사하지만(표 4 참조), 수정모형이 보다 이론적으로 간명한 모형이라서 추후 확장, 다집단 적용, 및 교차타당화

연구에서는 수정모형의 사용이 권장된다고 하겠다. 마지막으로 모형 검증의 결과 등 여러 분석된 통계치를 고려하여 조직내/외 경력이동의 선행변인에 대한 유용성 분석을 실시하였다. 그 결과 조직내 경력이동은 상사지원, 역량발휘, 직무만족에 의해서 예측되는 것이 유용했고, 조직외 경력이동은 회사지원, 경력비전, 경력만족에 의해서 예측되는 것이 유용했다.

인적자원관리 측면의 시사점

조직내 경력이동은 개인들이 현업에서 역량을 제대로 발휘하지 못하고, 이것이 직무불만족으로 연결될 때 크게 나타났다. 또한 이러한 과정에서 상사의 경력개발지원이 중요한 선행변인으로 나타났다. Greenhaus 등(1999, 탁진국 역, p. 255, 281)에 따르면 승진지체 현상은 어느 조직에서나 일반화된 문제로 결국 수직 이동보다는 수평 이동(조직내 경력이동)이 조직내에서 훨씬 더 빈번하게 발생한다. 특히 1980년대 고도성장기에 대거 유입된 중간 관리층의 비대는 국내 조직이 안고 있는 일반적인 문제이기 때문에, 개인의 역량과 욕구를 동시에 고려하는 융통성 있는 조직내 경력이동을 통해 역량발휘와 직무만족 개선의 기회를 넓혀주어야 조직내 경력이동 의도를 적절한 수준으로 감소시킬 수 있을 것이다. 이는 나아가 정체된 개인들의 동기를 높게 유지시키며 직무정체에 따른 직무만족 저하가 경력만족의 저하로 이월되는 효과는 막는 추가적 효용도 있다. 특히 조직내 경력이동에 '내 새끼를 왜 남 주느냐'는 식의 가부장적 정치적 문제가 많이 개입되는 국내 조직의 실정에 비추어 보면 정기적이고 강제적인 형태의 조직내 경력이동(철저히 익명성 보장을 확보한 사내 공모제, 사원/대리급의 일정기간을 주기로 전환근무제

등)을 활성화하는 중요하다고 하겠다. 실제로 이러한 제도를 도입한 조직이 많으나 그 운용은 매우 부진한데, 그 원인을 해소하기 위해서는 어느 정도의 기간 동안은 다소 개인들의 요구를 융통성 있게 반영하되 다분히 강제성을 띤 운영이 필요해 보인다.

조직외 경력이동의 의도는 직무만족의 저하와 경력비전의 저하가 경력불만족으로 전이될 때 증폭되는 것으로, 이러한 과정에 선행하여 회사의 경력개발지원이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 조직외 경력이동 의도를 낮추기 위해서는 회사의 제도와 이를 실행하는 상사가 적절한 조직내 경력이동(수평이동)을 통해서 승진이 없더라도 개인의 경력비전을 달성될 수 있음을 가시화하는 것이 중요하다고 하겠다. 특히 위로 갈수록 전문가 경력경로는 없어지고, 임원 등 관리자 경력경로만 남는 국내 조직의 단일 경력 경로 제도를 생각해볼 때, 이를 이중 경력경로 제도(dual career path; 관리자 경로와 전문가 경로의 분리 운영)로 개선할 필요가 있다. 하지만, 이러한 이중경력제도를 연구 1에서 밝혀진 대로 호칭의 중요성과 한국적 현실 혹은 개별 회사의 독특한 조직문화와 현실을 고려하여 실시해야 할 것이다. 또한, 해당 기업에 존재하는 직무를 평가하여 그 상대적인 가치에 따라 급여를 결정하는 직무평가와 이에 따른 직무급 등 수평 이동을 가치 있게 해주는 인사 제도를 국내 실정에 맞게 도입하여 꼭 승진만이 아니라도 적절한 조직내 경력이동을 통해서 충분히 보상받고 인정받을 수 있는 능력주의 조직문화를 구축해야 할 것이다(박경규, 2001, p. 408-410 참조).

마지막으로 조직내에서 종업원의 사기와 성과에 가장 중요한 촉매제 중 하나는 지원적 리더십이다. 본 연구에서도 경력이동의 근접 선행변인이 되는 직무만족과 관련하여서도 상사의 역

할이 역시 중요함이 확인되었다. 따라서 조직에서는 리더의 역할을 하는 상사가 부하 직원인 종업원의 경력개발과 관리를 얼마나 잘 했는지를 계량화해 인사 평가 항목으로 적극 반영해야 할 것이다. 또한 조직의 경력이동 보다는 다소 포괄적이지만 널리 연구되고 있고 조직에서 관심의 갖는 이직의 경우를 참조하여 조직의 경력이동 관리 방안을 수립할 필요가 있다. 일부 선진 회사에서는 이직이 발생한 1개월 이내에 이직의 정확한 원인(cause), 이직으로 인한 투자 대비 손실 비용(cost), 그리고 전문성 이탈, 팀워크 저하, 업무량 증가, 품질 감소, 고객 이탈 등 이직에 따른 파급 효과(consequence)를 철저히 규명하여 차상위 상사와 최고인적자원책임자(Chief Human Resources Officer)에게 그 자료를 보내어 검토하게 하고 이를 토대로 적절한 인사 조치를 취하게 한다. 핵심인재의 15% 이상이 이직한 경우 해당 상사는 더 이상 관리자의 역할을 수행하지 못하게 된다. 하지만, 국내 기업 어디에서도 이러한 사례를 찾아보기 힘들다. 그저 고용 보험과 관련한 형식적이고 행정적인 이직 관련 조사가 있을 뿐이다. 따라서 인적자원관리 부서에서는 조직내 경력이동 보다 파급 효과가 큰 조직의 경력이동에 대해서 보다 철저한 사후 조사를 통해 이를 사전에 방지할 수 있는 실제적인 방안을 시급히 강구해야 할 것이다(오인수, 2004).

연구 제한점 및 미래 연구방향

조직내/외 경력이동을 포함하는 전반적인 경력이동 모형을 검증할 필요가 있겠다. 더욱이 본 연구는 특정 조직의 경력개발 제도수립과 관련된 포괄적 설문지에 포함되어 수행된 탐색적 연구이기 때문에 가설화된 변인을 측정하는 가장

적은 문항으로 구성된 척도를 위주로 사용한 현실적 제약이 있었다. 자원이 허락된다면 여러 조직에 걸쳐 이러한 척도보다 신뢰도 면에서 우수한 척도를 사용하여 수정모형을 다시 한번 검증할 필요가 있다. 특히 조직내/외 경력이동 의도가 하나의 문항으로만 측정되어, 모형 검증 시에는 자기분산의 10%를 오차로 고정하였다. 따라서 추후 연구는 이러한 1문항 1척도의 한계점을 탐색하고 만약 개선점이 발견된다면 이를 보완하여할 필요가 있다. 본 연구에서 검증된 수정모형은 국내 특정 기업에서 검증된 것으로 이러한 수정모형이 정립되려면 보다 다양한 표본에 걸쳐 교차타당화가 이뤄질 필요가 있다. 또한, 모든 변인이 Likert 척도의 자기보고로만 측정되어 공통원천(common source)과 공통방법(common method)에 의한 편파가 있을 수 있으므로, 중다원천(multiple sources)과 중다방법(multiple methods)을 사용하여 모형을 검증할 필요가 있겠다.

조직내/외 경력이동과 관련한 다양한 연구 결과를 토대로 본 연구에서 포착하지 못한 변인(성격과 같은 개인차 혹은 상황변인 등)을 추가하여 이를 종단적으로 연구할 필요가 있다. 이미 자기감시가 높은 사람이 조직내 정치적 맥락에 잘 적응하고 상사에게 보다 좋은 인상을 줌으로써 승진가능성을 높게 지각하고 있다는 연구가 있다(탁진국 역, pp. 255-256 참조). 더욱이 역량 발휘나 경력비전이 낮은 사람들이 경험하는 구체적인 정서를 규명하고 측정하고, 그러한 정서가 조직내/외 경력이동 의도에 어떤 영향을 미치는지 살펴볼 필요가 있겠다. 최근 부각되고 있는 일에서는 느끼는 가치와 정서가 경력관련 변인간의 관련성을 살펴보는 것도 흥미로운 연구 주제가 될 것이다.

경력과 관련하여서는 세대격차가 크게 나타날 수 있고, 여러 연구에서 이러한 세대격차가 조직

내 존재한다는 사실이 밝혀졌기 때문에 본 연구에서 밝혀진 수정모형을 세대별로 적용하여 그 차이점을 살펴볼 필요가 있겠다. 이러한 세대별 특징은 직위별 특징과 공변한다. 20/30대는 주로 사원/대리급이고 40/50대는 주로 과/차장급 이상이기 때문이다. 다시 말해, 동일한 세대 집단(age cohort)의 사람들은 공통적인 경험이 많고, 유사한 가치를 가지고 있기 때문에 이를 파악하면 조직내 개인의 행동을 보다 잘 이해하고 이들을 보다 적절히 관리할 수 있게 된다(오인수 역, 2003). 국내에서도 이러한 기업 조직내 세대격차(차)를 체계적으로 조사한 연구들(김명언, 1997; 김명언, 구자숙, 한준, 2000 참조)이 있었고, 이들 연구에서도 조직내 세대격차는 과/차장급 이상과 사원/대리급에서 가장 뚜렷하게 나타났다.

논의에 포함된 인적자원관리 측면의 시사점에 대한 논의가 다소 부족한 점이 있다. 미래에 경력이동과 관련하여 보다 실제적인 측면을 강조한 논문이 나오기를 기대한다. 근시일내에 조직내/외 경력이동은 더욱 중요한 인적관리의 이슈가 될 것이 분명하다. 앞으로 조직내/외 경력이동에 대한 보다 포괄적이고 다양한 실증적 및 실무적 차원의 연구가 더 많이 나오기를 기대한다.

참고문헌

권성욱, 탁진국 (2002). 경력장애척도 개발 및 타당도 분석. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 1-18.

5) 세대간의 경험과 사고방식, 선호 행동 등에서 현저한 차이가 벌어져 세대간 전승이 힘들어져 문제에 봉착하는 것은 세대격차(generation gap)이라고 한다(김명언, 구자숙, 한준, 2000).

김도영, 유태용 (2002). 성격의 5요인과 조직에서의 맥락수행간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 1-24.

김명언 (1997). 조직문화의 자리매김. 한국 기업문화의 이해(김명언, 박영석 편), 3-27. 서울: 오름출판사.

김명언, 구자숙, 한준 (2000). 기업 조직에서의 세대격차. 한국심리학회지: 산업및조직, 13(1), 115-157.

김성국 (1998). 여성관리자의 “glass ceiling” 현상에 대한 연구. 인사관리연구, 22(1), 205-230.

김성국, 김태은 (1999). 경력개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰. 경영논총, 17(1), 5-29.

김성국, 이용주, 박경희 (1998). 여성관리자의 경력선택과 문제점-경력계획 접근법을 중심으로. 인사조직연구, 6(2), 161-194.

김은상 (2002). 조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행능력, 학습동기에 미치는 효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(1), 41-63.

김홍국 (1999). 경력개발제도의 평가시스템 개발. 인적자원개발연구, 1(2), 83-214.

김홍국 (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.

김홍국 (2003). 경력상담 시스템의 설계방안. 인사관리연구, 27(1), 299-325.

김홍국, 정연양 (1997). 한국기업 경력개발제도의 조건분석. 한국인사조직학회 춘계학술연구발표회 발표논문집, 3-33.

박경규 (2001). 제 10장 임금. 신인사관리: 노동과 자본의 통합이론(2판). 서울: 경문사.

박동건, 염세걸 (2001). 이직 모형 비교 연구: Mobley의 모형을 중심으로. 한국심리학회

- 지: 산업 및 조직, 14(2), 1-22.
- 박희일, 이기은 (2001). 여행사 종업원의 경력만족과 경력태도간의 관계. 관광정책학연구, 7(2), 73-91.
- 서균석, 박동진, 김태형, 김부희 (2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력 전망, 및 조직 몰입에 미치는 영향. 경영학연구, 32(6), 1715-1739.
- 송계충, 이형순, 김성득 (1990). 한국 여성근로자의 경력개발의 장애요인과 그 극복방안-성역할 상동적 태도를 중심으로. 인사관리연구, 14, 115-130.
- 오인수 (2001). 조직시민행동 관련 변인의 고찰과 측정. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(3), 52- 87.
- 오인수 (2004). Recruitment, Retention, and Retirement: 3R 혹은 R³, 인사관리, 7월호(HR Trends란 게재).
- 오인수, 서용원 (2001). 피그말리온 리더십 행동의 규명 및 측정. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 14(2), 43-71.
- 윤창영 (2000). 기혼 여성의 직장 생활이 주관적 삶의 질에 미치는 영향: 삶의 질 상층 모형과 삶의 질 영역 모형의 통합. 성균관대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 이순목 (1993). 중급 LISREL. 한국심리학회 동계 연수회.
- 이재원 (2003). 직무환경에서의 자기효능감의 예측변수에 대한 탐색적 연구. 인사관리연구, 27(4), 175-198.
- 이진규, 박상로 (1995). 경력정체인식과 통제위치에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도. 경영논총, 39, 329-353.
- 임범식, 탁진국 (2002). 경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 15(2), 67-82.
- 장은미 (1997). 경력관련 변수와 조직몰입 분석: 경력단계와 경력경로와의 관계, 경영학연구, 26(2), 271-286.
- 장은미 (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절 효과에 관한 연구. 인사조직연구, 5(2), 217-253.
- 차종석, 김영배 (1998). R&D 전문가들의 경력 지향성에 관한 실증적 연구. 기술혁신연구, 6, 215-250.
- 차종석, 김영배 (2001). 분위기 적합과 경력적합이 성과에 미치는 영향: 우리나라 R&D 인력을 대상으로. 인사관리연구, 25(1), 77-108.
- 蔡仁錫 (1998). 인적자원관리이론의 Frontier - 전략적 인적자원관리이론(SHRM). 組織科學, 31, 79-92.
- 탁진국 (1993). 경력개발 지향적 조직으로의 변화. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 6, 129-142.
- 탁진국 (1996a). 조직에서의 경력개발에 관한 최근의 연구 동향. 광운대학교 인문사회과학연구소 논문집, 25, 213-229.
- 탁진국 (1996b). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(1), 25-36.
- 탁진국 (1996c). 경력미결정과 부적용간의 관계. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 9(2), 81-94.
- 탁진국 (1997). 경력상담에서 사회인지적 접근방법의 소개. 광운대학교 학생생활연구, 8, 42-52.
- 탁진국 (1999). 다운사이징 조직에서의 경력개발. 광운대 인문사회과학연구소, 28, 153-170.
- 탁진국 (2003). 직업안대를 위한 흥미와 성격의 통합: Strong흥미검사와 MBTI를 중심으로.

- 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16(3), 59-74.
- 탁진국, 이기학 (2001). 직업결정척도 개발을 위한 탐색적 연구. *디지털경영연구*, 1, 167-180.
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 16, 181-193.
- Chen, G., & Klimoski, R. J. (2003). The impact of expectations on newcomer performance in teams as mediated by work characteristics, social exchanges, and empowerment. *Academy of Management Journal*, 46(5), 591-607.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237-288). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *Academy of Management Review*, 12(3), 472-485.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (1999). 경력개발 및 관리(탁진국 역, 2002). 서울: 시그마프레스
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Santa Monica, CA: Goodyear Company Inc.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- Igbaria, M., & Wormley, W. M. (2001). Race effects on organizational experiences and career success among MIS managers and professionals. *MIS Quarterly*, 16(4), 507-529.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work*(7th ed.). Belmont, CA: Wardsworth/Thomson Learning.
- Robbins, P. S. (2002). *The truth about managing people... nothing but the truth*. 성공하는 사람 관리의 63가지 진실(오인수 역, 2003). 서울: 시그마프레스.
- Romzek, B. S. (1989). Personal consequences of employee commitment. *Academy of Management Journal*, 32(3), 649-661.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401-426.
- Shandler, D. (2000). Competency and the learning organizations. 핵심역량과 학습조직(이영석, 오인수 역, 2002). 서울: 시그마프레스

Tak, K. (in press). Structure of Vocational Interests for Korean College Students. *Journal of Career Assessment*.

Tak, K., & Lee, K. (2003). Development of the Korean Career Indecision Inventory. *Journal of Career Assessment*, 11(3), 328-345.

Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management*, 36(4), 437-452.

1차 원고접수 : 2004. 5. 30

최종개재결정 : 2004. 7. 22

(본 논문은 춘계학술대회에 발표하고,
2004년 5월 31일 즈음에 심사 의뢰한 논문입니다.)

The conceptualization of internal/external career movement and identification and measurement of their antecedents

In-Sue Oh
Dept. of Management and Organizations
University of Iowa

Yongwon Suh
Department of Psychology
Sungkyunkwan University

Kang-Hyun Shin

A traditional career paradigm of job security has shifted recently since management environments became more turbulent than ever before. Self-directed, lifespan-based kinetic, and subjective became the meaning and focus of career development and management. With this change prevalent, people have been challenged to develop a protean/boundaryless career. Especially, this study was implemented to conceptualize internal and external career movement (I & ECM) and identify its antecedents. It is an very important issue for both employees and employers with current trends of revolving door syndrome and look into the relationships among them. For this purpose, we collected and classified critical reasons of I & ECM by open-ended group interviews and questionnaires in Study 1. Then, in Study 2, we rationally came up with critical antecedents of I & ECM based on Study 1 and relevant literatures and tested the relationship among them using LISREL. Additionally, utility analysis was carried out with antecedents of I & ECM and it was found that supervisory career development support, job competence, and job satisfaction were the useful antecedents of internal career movement and corporate career development support, career vision, and career satisfaction were those of external career movement. Lastly, implications for human resources management, research limitations, and future directions were discussed.

key words : Career, career movement, internal career movement, external career movement