

현대 사회가 정보화, 국제화의 시대에 접어들면서 다양한 변화들이 조직과 개인에게 영향을 미치게 되었다. 국제적 경쟁이 치열해지고 기술이 발달하면서 조직은 전통적 수직구조에서 수평적 조직으로 변화하였고, 또한 직무에 대한 정의가 명확했던 것에서 지속적으로 변화하는 불명확한 직무로 바뀌어 과업 활동도 달라지게 되었다. 기업간의 극심한 경쟁으로 인해 합병되거나 도산되는 조직이 증가하고, 정리해고가 자주 일어나 개인은 조직과 장기적인 고용관계를 유지하는 것이 어렵게 되었다(May, 1996).

이러한 변화로 인해 개인은 보다 다양한 일을 수행할 수 있어야 하고 보다 많은 책임을 지게 되었다. 조직이 더 이상 개인의 평생직업을 보장해 주지 않기 때문에 이젠 스스로 자기의 나아가야 할 방향을 확인하고 직무를 수행하기 위해 필요한 경험과 역량들을 키워나감으로써 자신의 경력을 끊임없이 개발하고 관리해야 할 필요성이 커지고 있다(탁진국, 1999).

개인의 경력개발에 도움을 주기 위해 사용되는 다양한 심리검사(예, 흥미나 적성검사)들은 구체적인 직업에 관한 정보만을 제공하기 때문에 개인들이 자신에게 적합한 직업을 선택하는 데에는 도움을 주지만, 일단 조직에 들어온 개인들이 조직에서 어떠한 경력을 추구하기를 원하는지에 관한 정보는 충분히 제공하지 못한다. 개인에 따라 어떠한 경력을 추구하는지는 다양할 수 있다. 예를 들어 어떤 부서에서 일하는지에 상관없이 자신이 일하는 업무에서 전문성을 계속 키워나가기를 원하는 사람이 있을 수 있고, 어떤 개인은 전문성 보다는 관리직으로의 승진만 바라거나 창업을 원할 수 있다. 그러나 기존의 흥미, 적성 또는 성격을 측정하는 심리검사들은 이에 관한 적절한 정보를 제공하지 못한다.

Schein(1978)은 이러한 문제점을 해결하기 위해

서 경력지향(Career Anchor)이라는 개념을 도입하여 개인이 추구하고자 하는 경력지향유형을 구분하였으며, 추후 이를 측정하기 위한 척도를 개발하였다. Schein(1978)에 의하면 경력 지향은 세 가지 구성 요소를 갖는다. 첫 번째는 자기가 지각한 재능과 능력으로 이는 현실세계의 다양한 작업환경에서의 실제적 성공에 기초한 것이다. 두 번째 요소는 자기가 지각한 동기와 욕구들로 이는 다양한 직무배치의 실제적 경험에 기초한 것이라고 한다. 마지막 세 번째 요소는 자기가 지각한 태도와 가치로 이는 다른 작업 집단들과 조직들을 통해 겪는 다양한 기준과 가치에 대한 반응에 기초한 것이다.

Schein은 경력 지향에 대한 연구를 시작한 초기에 (1) 전문적/기능적 역량, (2) 관리적 역량, (3) 안전과 안정, (4) 자율과 독립, (5) 사업가적 창의성의 5가지 경력 지향성이 존재한다고 가정하였으며, 추후 (6) 봉사과 헌신, (7) 순수한 도전, 그리고 (8) 라이프스타일의 3 가지 경력 지향성을 추가하였다. 각 유형에 대한 설명은 표 1에 기술되어 있다.

Schein이외에도 Delong(1982)은 관리유형, 전문유형, 사업유형, 그리고 안전유형 등의 4가지 경력지향유형을 측정하는 척도를 개발한 바 있다. 그러나 이런 경력지향유형 척도의 타당도를 분석하기 위한 경험적 연구는 매우 드문 실정이다(Feldman & Bolino, 1996). 국내에서도 Schein의 척도를 번안하여 일부 연구가 실시되었으며(박건, 1999; 신천년, 1998; 이재범, 김경규, 김익균, 1997; 허봉렬, 1995) 이 중에서 박건(1999)은 5가지 경력지향유형에 대해서만 요인분석을 실시하였다.

이재범, 김경규, 김익균의 연구(1998)에서의 요인분석 결과에서는 8가지 경력지향 요인 외에 제 9요인이 도출되었고, 각 하위요인에 대한 신

표 1. Schein의 8가지 경력지향(Career Anchors)유형과 특징

경력지향유형	특징
기술·기능 역량지향	주로 일 자체에 흥미를 가짐. 자신의 전문분야에서 자신의 역량을 향상시키는데 관심을 가짐.
관리역량 지향	주로 정보가 부족하거나 불확실한 상황 하에서 문제를 해결하거나 분석하는 기회를 선호함. 공통의 목표를 성취하기 위해 다른 사람에게 일을 시키는 것을 좋아함.
안전·안정 지향	주로 직무안전과 한 조직에 오랫동안 있을 수 있는 것을 선호함. 조직 가치와 규준에 완전히 사회화 되며 따른다. 재배치를 싫어함.
사업가적 창의성지향	전체적으로 스스로 무언가를 창조하거나 이루어야 할 필요성에 의해 동기화 됨. 완성된 것을 관리하는 것보다는 새로운 사업을 시작하는데 더 흥미가 있음
자유·독립 지향	조직의 통제를 받지 않고 최대한 자유가 있는 작업 상황을 추구하려함. 스스로 일정을 짜고 작업속도를 조절하기를 원함. 보다 많은 자유를 얻기 위해 승진의 기회를 기꺼이 포기할 수도 있음
봉사·헌신 지향	어떤 방식으로든 세상을 나아지게 하려는데 관심을 가짐. 사회를 돕는데 가치를 둬. 자신의 전문 역량보다는 가치에 적합한 직업을 찾는데 더 관심이 있음
순수도전 지향	주요한 장애를 극복하거나 거의 해결하기 어려운 문제를 해결하거나 경쟁자와 싸워 이기려는 성향이 강함. 경력의 목표를 이기는데 뉘. 오로지 하나만을 생각하는 편협한 부분이 있음.
라이프스타일 지향	라이프스타일과 경력의 균형을 맞추려고 함. 출산휴가나 육아시설과 관련된 문제에 높은 관심을 가짐.

되도가 검증 되지 않았다. 다른 연구들은 요인 분석을 실시하지 않았으며, 다른 준거변인과의 관련성만을 분석하였다(허봉렬, 1995; 신천년, 1998).

Feldman과 Bolino(1996)는 경력 지향 척도(Career Orientation Inventory)의 4가지 제한점을 제시하고 있다. 첫째, 경력지향 유형의 요인구조를 결정하기 위해 Schein의 척도로 요인분석을 한 연구가 없다는 것이다. 둘째, 질문지 자체의 설계상의 한계로 Schein이 처음에 주장한 한사람이 하나의 경력지향을 갖는다는 이론적 가정 때문에 질문지 자체를 하나의 경력지향이 두드러지도록 설계했다는 것이다. 이는 원자료 자체를 왜곡할 뿐

아니라 경력 상담과 계획을 위한 효과적인 정보를 제공하는데 한계로 작용한다. 셋째, Schein의 척도를 개발할 때, 관리자를 대상으로 하여 경력 지향을 도출하였기 때문에 관리직이 아닌 다른 직무의 사람들에게도 적용할 수 있는 보편타당한 척도가 아니라는 것이다. 따라서 보다 많은 질적으로 다른 표본과 데이터를 이용하여 척도를 개발할 필요가 있다. 이와 같이 Schein의 경력 지향척도의 타당도에 대한 의문이 제기되어왔고, 국내 조직에서는 이와는 다른 경력지향유형이 나타날 수 있기 때문에, 본 연구에서는 국내 직장인을 대상으로 다양한 직급을 포함시켜 경력 지향유형을 측정하는 척도를 개발하고자 하였다.

예비연구: 예비문항개발

예비연구의 목적은 경력지향유형척도의 예비 문항을 개발하기 위한 것이다.

무하는 24명의 현직 남, 녀 종업원을 면접 대상으로 하였다. 남자(16명)의 평균연령은 36.42세였으며, 평균직장 경력은 9.1년이었고, 여자(8명)의 평균 연령은 36.5세, 평균직장 경력은 9.8년이었다.

방 법

절차

예비문항 개발을 위한 면접

한국의 문화적 특성을 고려한 경력지향유형척도 예비문항을 개발하기 위해 Schein이 척도 개발 시 사용한 면접 질문을 토대로 면접질문을 재구성하여 반 구조화된 면접을 실시하였다. 면접시간은 약 30분 정도 소요되었다. 면접 질문은 표 2에 제시되어 있다.

대상자

본 연구에서는 다양한 조직(12개 조직)에 근

결 과

1차 분류

면접 질문에 대한 응답내용을 본 연구진 2명이 1차로 내용분석을 통해 53개 문항을 추출하였고 이 문항들을 9개 요인으로 구분할 수 있었다. 이 9개 경력지향요인은 전문성, 관리자, 자유 및 자율, 안전과 안정, 사업가, 헌신/봉사, 종교, 도전, 그리고 일/생활균형이었다. 대부분의 요인은 Schein의 경력지향요인과 유사하나 특이하게 종교지향 요인이 나타났다. 이 요인에 속하는 문항의 예를 들면 '이윤추구의 목표보다는 내 시간

표 2. 경력지향유형척도 예비문항 개발을 위한 면접질문

1. 당신이 일을 통해 궁극적으로 달성하고자 하는 야망이나 장기적인 목표 혹은 꿈이 있습니까? 그것이 무엇입니까?
2. 처음 직장/ 두 번째 직장/ 세 번째 직장에서 무슨 일을 하셨습니까? 첫 직장의 경험이 당신의 목표와 어떤 관련이 있다고 생각 하십니까?
3. 일을 하면서 가장 만족감을 느끼거나 성취감을 느껴본 경험이 있으십니까? 그렇다면 언제 어떤 상황에서 어떤 이유로 그러한 느낌을 갖게 된 것 같습니다? 그러한 성취감은 당신의 야망이나 목표와 관련이 있습니까?
4. 일과 관련하여 조직 내·외부에서의 승진이나 스카우트 제의를 받아보신 경험이 있습니까? 있다면 어떻게 결정하셨습니까? 그 결정의 가장 큰 이유는 무엇입니까?
5. 만약 지금 다니는 직장을 그만둔다면 그만 두게 되는 가장 큰 이유는 무엇일까요?
6. 당신이 인생에 있어 제일 중요하게 여기는 가치는 무엇입니까?
7. 일과 관련하여 당신이 잘하는 것이 있다면 무엇입니까?
8. 당신의 일과 관련하여 특별히 경험해 보고 싶은 일은 무엇입니까?

을 갖고 나의 종교활동을 하고 싶다', '나에게 일을 하는 것은 종교적 사명을 위한 활동에 불과하다' 등이 있다.

2 차 분류

1차 분류에서 추출된 53개 문항을 일반 직장인 1명과, 오랜 기간 기업에서 인사업무를 담당 한 전문가 1명에게 척도의 내용에 대한 설명을 해주고 분류된 문항의 적절성과 질문의 의미가 모호한 것들에 대한 평가를 받았다. 추가로 본 연구진이 함께 문항의 의미를 명확히 수정하고, 경력지향의 측정과 관련이 없을 것으로 판단되는 5개의 문항을 제거하였다. 이 과정에서 일부 경력지향유형에서 문항의 수가 다른 유형보다 적은 경우 Schein의 경력지향유형척도를 참고하여 문항을 추가하였으며, 전체 문항은 56개가 되었다. 각 요인에 속하는 문항은 6-7개 사이였다.

3 차 분류

2차 분류를 통해 구성된 56개 문항들이 각 경력지향유형에 적합한 문항인지를 알아보기 위하여 산업 및 조직심리 전공 대학원생 9명과 관련 분야 박사 1명 등 총 10명들에게 먼저 9가지 경력지향유형에 대해 충분히 이해시킨 후, 각 문항을 읽고 각 문항에 적합한 경력지향유형과 연결시키도록 하였다. 각 문항에 대한 평정자의 일치도는 100%의 일치도를 보인 문항이 25개 문항, 90%의 일치도를 보인 문항이 14개 문항, 80%의 일치도를 보인 문항이 5개 문항, 그리고 70%의 일치도를 보인 문항이 2개 문항이었다. 그러나 70% 미만의 일치도를 보인 문항도 9개 문항이 있었다.

일치도 평정 결과를 놓고 6명의 대학원생과

본 연구진 2명이 일치도가 낮은 문항(70% 미만의 9개 문항)을 면밀히 검토하여 이 문항들을 가장 적합하다고 판단되는 경력지향유형에 포함시켰다.

논의 과정에서 9가지 경력 지향 이외에 Hall (1976, 1996)이 주장한 다양성 경력(Protein Career)의 개념을 토대로 다양한 경력을 지향하는 사람이 있을 수 있다는 판단하에, 다양성 지향을 측정하는 4개 문항(예, 다양한 부서에서 일하면서 다양한 역량을 키우는 것이 경력목표이다)을 새롭게 추가하였다. 또한 Schein이 주장한 사업가적 창의성은 사업가 지향과 창의성 지향이 독립적일 수 있다는 판단하에 창의성 지향 유형을 측정하기 위한 3개 문항(예, 창의적인 재능을 발휘할 수 있는 업무에 종사하고 싶다)을 추가하였다. 이로써 전체 문항수는 63개가 되었다.

4 차 분류

3차 분류를 통해 개발된 총 63개 문항에 대해 5명의 관련분야 석사 과정 중에 있거나 석사과정을 마친 후 관련분야의 업무에 종사하는 사람에게 3차 분류 때와 동일한 방법으로 각 문항을 평가토록 하였다. 일치도가 60% 미만인 문항은 전체 8개 문항으로 나타났으나 평정자의 수가 너무 작아 평정자간 일치도가 낮은 점을 감안하여 일단 요인분석을 통해 최종 탈락 여부를 결정하기로 하였다. 그러나 문항 60번인 "나의 새로운 능력을 발견할 수 있는 다른 경력을 추구한다."는 도전 요인보다는 다양성 요인과 더 유사하다고 판단하여 다시 다양성 요인으로 분류하고 문항 수정 없이 설문지를 구성한 후 이 척도의 요인구조를 분석하기 위한 2차 연구를 실시하였다.

연구 1: 척도의 구성 타당도 분석

분석

방 법

절차

조사대상자

예비연구에서 개발한 63개 문항으로 구성된 설문지를 수도권에 제조, 경영, 연구, 공공기관, IT, 교육, 서비스 등 다양한 산업분야의 9개 조직에서 재직하고 있는 직장인 216명에게 실시하여 자료를 얻었다. 설문 실시 과정은 각 회사에서 근무 시간에 나누어주고 쉬는 시간에 작성하게 한 뒤 현장에서 직접 수거하였다.

전체 응답자의 평균연령은 30.7세였고, 10대가 0.5%, 20대가 49.8%, 30대가 29.7%, 40대가 18% 여였다. 학력에 따른 특성은 대졸이 51.3%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 고졸이 17.8%, 전문대졸이 16.8%, 석사가 12.7%, 박사가 1.5% 였다.

조사대상자 가운데 남성이 49.5%, 여성이 37.0%, 성별에 응답하지 않은 사람의 비율이 9.3%로 나타났고, 응답자들의 직급은 대표가 2명(1%), 부장급이 5명(2.3%), 과장급(팀장포함)이 12명(5.7%), 대리급이 17명(8%), 주임급이 14명(6.6%), 계장급이 3명(1.4%), 사원급이 54명(25.5%), 그리고 기타 직급으로 분류되지 않는 사람이 20명(연구원 등, 9.5%), 그리고 무응답이 89명(42%)이었다. 또한 전체 응답자의 평균경력력은 59.55개월 이었다.

조사대상자들은 각 문항이 자신이 일과 관련된 경험을 쌓으면서 지향하는 바와 일치하는 경험이나 생각을 나타내는 정도를 5점 척도(1: 전혀 그렇지 않다; 5: 매우 그렇다)를 이용해서 적합한 번호에 표시하도록 하였다.

한국판 경력지향유형 척도의 요인구조를 결정하기 위해 주성분분석을 실시하였고, 척도의 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach α 를 사용하였다. 분석은 SPSS-WIN 10.0 버전을 사용하였다.

결 과

연구 1의 내용분석 과정을 통해 얻어진 11개의 요인을 요인수로 지정하고 베리맥스 방식으로 회전시켜 주성분분석을 실시한 결과, 6번째, 10번째, 그리고 11번째 요인의 의미를 해석하기 어렵게 나타났다. 요인의 수를 10개로 지정한 경우에도 일부 요인의 의미를 해석하기 어려웠다. 이러한 과정에서 관리지향과 다양성지향의 문항들이 한 요인으로 묶이는 경향이 있었고, 사업가 지향과 창의성지향 문항들이 같은 요인으로 묶이는 경향이 나타나 요인의 수를 9개로 지정하고 다시 주성분분석을 실시하였다.

9개 요인에 대한 주성분분석결과를 토대로, 먼저 연구 1에서 가정했던 해당 요인과 관련이 없는 것으로 나타나고, 반면에 전혀 다른 개념의 요인과 높게 관련된 문항을 하나씩 제거하면서 총 12개 문항을 제거하였다. 나머지 총 51개 문항에 대한 요인분석결과는 표 3에 제시되어 있다. 표 3에서 각 문항이 연구 1에서 가정한 요인과 가장 높게 관련되어 있지 않다 하더라도 어느 정도의 관련성이 있으면(요인계수 .20이상) 해당 요인에 포함되는 것으로 해석하였다.

요인 1은 자신이 맡은 부서에서 전문성을 추구하려는 6개의 문항들로 구성되어 있기 때문에 전문성지향요인으로 명명하였다. 요인 2는 종교적 가치를 추구하는데 관심이 많은 문항들(6개)

표 3. 경력지향유형척도의 주성분분석 결과

	문	항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9
41	나는	나의 재능과 전문적 역량을 키울 수 있는 경력을 쌓기를 원한다	.76								
52	일을 하면서 가장 중요한 것은 내 분야에서의 역량을 갖추는 것이라고 생각한다.	.73									
51	나의 전문분야에 대해 더 공부할 기회가 주어지길 원한다	.72								.24	
21	일이 더 어렵고 힘들지라도 나의 전문역량을 키우는데 도움이 된다면 기꺼이 수용할 것이다.	.64									-.21
22	내가 근무하고 있는 분야에서 최고의 전문가가 되는 것이 나의 경력목표이다.	.59				.26			.26		-.27
18	나의 창의적인 재능을 발휘할 수 있는 업무에 종사하고 싶다	.57				.36		.26			
63	누군가 나의 전문성을 인정해 줄 때 가장 행복하다.	.54					.24		.25		
30	항상 새로운 것을 만들어 내는 방법을 찾으려고 노력한다.	.53				.21	-.28		.34		
60	무엇인가 해결하기 어려운 문제를 해결하는 것에 흥미를 느낀다.	.52			.24		-.26				
43	새로운 것을 배울 기회가 많은 일이 좋다	.50			.40			.28			.22
47	내 자신의 몸값을 높이기 위하여 다양한 업무 역량을 키우고 싶다	.47			.47	.28					-.21
13	새로운 도전을 위해 열정을 바쳐 일할 것이다.	.47				.33		.23	.21		.32
16	내가 꿈꾸고 있는 사업에 관한 정보를 얻을 수 있는 경력 기회를 원한다.	.43			.23	.33				-.24	-.34
54	나는 권한과 소신을 갖고 자유롭게 일 할 수 있을 때, 즐거움을 느낀다.	.39					-.25	.28	.23	.29	
32	나는 일을 통해 삶의 여유를 갖게 되는 것이 가장 큰 목표이다.	.36					.27	.29			
6	나는 새로운 제품을 만들어 내는 일에 흥미를 느낀다	.34				.32	-.32				
58	내가 믿는 종교를 통해 인생의 참뜻을 알려주고 새로운길로 인도할 때 보람을 느낀다	.84									
44	이윤추구보다는 종교활동에 더 관심이 있다.	.82								.22	
29	나의 종교를 통해 삶과 인생의 깊은 뜻을 깨닫는 것이 중요하다 생각한다	.80						.22			
3	내가 믿고 있는 종교와 관련된 종교단체나 기업에서 경력을 쌓기를 원한다	.70									
62	일을 하는 것은 종교적 사명을 위한 활동에 불과하다	.68						-.21			
14	회사에서 종교활동이 가능하도록 최소한의 배려를 해주길 바란다	.66									
35	다양한 부서에서 일할 수 있는 기회를 주는 직무순환제도를 선호한다	.80									
24	다양한 부서에서 일하면서 다양한 역량을 키우는 것이 경력 목표이다	.76									
40	고위 관리자의 위치에 오르기 위해 다양한 부서의 업무경험을 추구할 것이다	.71			.24	.20					

표 3. 계속

	문	항	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	요인8	요인9
9	나는 조직에서 전문성을 살리는 것보다는 일반직에서 관리자가 되는 것을 선호한다		-.35		.51						
59	나의 새로운 능력을 발견할 수 있는 다른 경력을 추구한다		.32		.51					.25	
37	내 회사를 경영하는 것이 나의 경력에 있어서의 최고의 목표이다.					.79					
46	내가 운영하는 회사를 갖게 될 때 최고의 성취감을 느낄 것이다.					.77					
27	나의 능력을 보여주기 위해 내 자신의 회사를 경영해보고 싶다					.77					
5	내 사업을 하기 위한 지식과 경험을 쌓고 자금을 마련하기 위해 직장생활을 한다.		.23			.66			-.28		
48	어떤 일을 하던지 경제적으로 안정적인 수만 있다면 좋겠다.						.72				
7	나는 안정적인 일을 선호한다.						.70				
55	나에게는 어떤 일을 하느냐 보다는 그 일이 얼마나 안정적인지가 더 중요하다.						.67				
26	나는 경제적 안정 때문에 직장을 다닌다.		-.20			.20	.54			-.30	
17	새 직장에서 새로운 사람과 환경에 적응하며 일을 하는 것보다는 지금의 직장에서 계속 근무하는 것이 낫다고 생각한다.						.49				
38	나는 오랫동안 일할 수 있는 경력을 쌓는 것이 나의 목표이다.		.32				.36				-.25
11	가족의 행복과 건강이 제일 중요한 가치라고 생각한다.							.75			
42	가정과 일간의 균형을 이루는 것이 내 경력목표이다.		.38		.20			.52			
33	개인적인 시간이 있고 가족을 돌볼 수 있는 여유가 있는 일을 하고 싶다.						.23	.52			.36
28	나의 재능을 사용하여 남에게 봉사할 수 있을 때 가장 큰 성취감을 느낀다.			.31		.24		.50	.33		
15	내가 도와준 사람으로부터 고맙다는 말을 들을 때, 일하는 보람을 느낀다.		.29					.49	.27		-.23
45	개인보다는 국가의 안정에 더 관심이 있다.			.28						.66	
34	일하는데 있어 기존의 방식이 아닌 새로운 방식으로 시도하려는 노력을 한다		.38		.27	.26	-.29			.47	
57	주변의 많은 사람들에게 도움이 될 수 있는 경력을 쌓는 것이 목표이다		.31	.24	.25					.38	
25	나는 규범이 엄격한 회사에서 일하는 것은 피하고 싶다.										.65
49	안정보다 업무처리에서의 자유와 자율이 더 중요하다.		.23								.56
36	누군가를 도와주기 위한 나의 능력을 발휘할 수 없는 직무 배치를 받아들이기 보다는 회사를 그만 둘 것이다								.25		.55
39	나는 작업방법과 작업량을 스스로 조절할 수 있는 일을 원한다		.31		.27					.49	-.41
12	한 분야가 아니라 여러 분야에서 전문가가 되고 싶다				.32		.24	.25			.58
2	나에게는 어려운 것 같은 다른 업무에 도전한다		.34					-.34			.47

주) 요인1: 전문성 지향, 요인2: 종교지향, 요인3: 관리·다양성지향, 요인4: 사업가적창의성지향

요인5: 안정지향, 요인6: 라이프스타일지향, 요인7: 헌신봉사지향, 요인8: 자유와 자율지향, 요인9: 도전지향

로 구성되어 있기 때문에 종교지향요인으로 명명하였다. 요인 3은 관리자로서 성장하려는 경력지향 2개 문항과 다양한 역량을 쌓으려는 경력지향과 관련된 5개 문항으로 구성되어 있기 때문에 관리·다양성지향요인으로 명명하였다. 요인 4는 자신의 사업을 추구하는 것을 경력목표로 삼는 문항 5개와 창의성을 발휘하는 것을 추구하는 문항 4개로 구성되어 있으며, 사업가적 창의성지향으로 명명하였다.

요인 5는 무엇보다 직장의 안정성을 추구하는 성향과 관련된 문항들(6개)로 구성되어 있기 때문에 안정지향요인으로 명명하였다. 요인 6은 자신의 라이프스타일을 지향하는 문항들(4개)로 구성되어 있으며, 이를 라이프스타일지향요인으로 명명하였다. 요인 7은 남을 위해 봉사하는 것을 추구하는 문항들(5개)로 구성되어 있기 때문에 헌신·봉사지향 요인으로 명명하였다. 요인 8은 업무에서의 자율성을 추구하는 4개 문항들로 구성되어 있기 때문에 자유 및 자율지향 요인으로 명명하였다. 마지막으로 요인 9는 새로운 것에 도전하는 것을 지향하는 문항들(4개)로 구성되어 있으며, 이를 도전지향요인으로 명명하였다.

문항 신뢰도 분석에서 전체 문항의 내적일관성 계수인 α 는 $= .87$ 이었다. 각 경력지향유형의 α 계수는 전문성지향이 $.80$, 종교지향이 $.85$, 관리 및 다양성지향이 $.76$, 사업가적 창의성은 $.81$, 안정지향이 $.68$, 라이프스타일지향이 $.58$, 헌신봉사지향은 $.54$, 자유 및 자율지향은 $.53$, 그리고 도전지향이 $.62$ 로 나타났다.

도를 분석하기 위한 것이다. 먼저 구성타당도를 분석하기 위하여 전체 문항에 대한 확인적 요인 분석을 실시하였다. 전체 문항은 모두 56개 문항으로 구성되었는데, 연구 1의 탐색적 요인분석을 통해 추출된 9개 요인 51개 문항과 요인의 문항 수가 적은 관리지향유형에 2문항, 도전지향유형에 3문항을 추가하여 이루어졌다. 추가 문항은 연구 1의 탐색적 요인분석에서 해당 요인과의 부하량이 적어 제거된 문항 중 일부로 구성되었다.

척도의 수렴타당도를 분석하기 위하여 한국판 경력지향척도와 Schein의 경력지향 척도간의 상관을 분석하였다. 마지막으로 경력지향유형척도의 준거관련 타당도를 검증하기 위하여 경력지향성과 관련이 있을 것으로 판단되는 준거변인을 선택하여 상관분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용된 준거는 자기평정수행, 경력만족, 경력몰입, 경력계획, 이직의도, 경력변경의도, 그리고 스트레스였다.

특정 경력유형에서 지향성의 정도가 높을수록 자신의 경력에 대한 계획을 충분히 세울 가능성이 높고, 자신의 경력에 대해 더 몰입하게 되고, 자신의 경력에 더 만족하게 되며, 이로 인해 직무수행이 높아질 가능성이 있다. 반면 경력지향성의 정도가 높을수록 자신의 경력에 만족하기 때문에 이직의도와 경력변경의도가 낮고, 스트레스도 덜 받을 가능성이 높을 것으로 기대할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 경력지향성이 다양한 준거와 관련이 있을 것으로 가정하였다.

방 법

연구 2: 구성타당도 및 준거관련 타당도 분석

절차

연구 2의 목적은 경력지향유형척도의 구성타당도를 재분석하고 추가로 척도의 준거관련타당

조사대상자

본 연구에서는 연구결과의 일반화를 위해 가능한 다양한 조직과, 다양한 직무, 다양한 직급의 사람들로부터 자료를 수집하고자 하였다. 이를 위해 각 조직의 인원 1명에게 설문지를 20~50부를 주어 자신이 속한 조직의 다양한 직급과 다양한 직무의 사람들에게 배포한 후 수거하여 연구자에게 제출하도록 하였다. 모두 19개 조직에 400부를 배포하여 212부(53.0%)를 회수하였다. 회수된 설문지중 응답이 누락되거나 분석에 사용하기 곤란한 설문지는 없었기 때문에 모든 수거된 설문지의 자료를 분석에 사용하였다.

응답자의 인구 통계학적 변인에 대한 특성을 간략히 살펴보면, 남성이 117명(58.5%)이었고 평균연령은 30.37세(표준편차 5.79세)였으며, 결혼상태는 미혼자가 61.2%로 기혼자보다 많았다. 학력은 4년제 대학 졸업(51.3%)자가 가장 많았고, 직위는 사원급이 전체 64.6%(137명)로 가장 많은 비율을 차지하였고, 대리급이 19.6%(41명), 과장급이 9.0%(19명), 부장급이 2.6%(6명), 그리고 임원급이 4.2%(9명)였다. 업종별로는 제조업이 41.2%로 가장 많았고, 교육 서비스업(15.1%), 기타업종(11.1%) 기타서비스업(10.1%), 금융업(7.0%), 보건서비스업(6.0%), 운수업과 전자통신업이 각각 3.0%, 건설업과 도소매업이 각각 1.5%, 무역업이 0.5%였다.

직무분야별로는 영업이 23.4%로 가장 많았고, 연구개발과 기타 직무가 각각 13.2%, 생산(10%), 인사(8.1%), 총무(7.65), 재무회계(6.6%), 고객상담관리(6.1%), 서비스(5.1%), 전산정보(3.0%), 기획홍보(1.5%), 유지보수(A/S)(1.0%)로 나타났다. 응답자의 현재 경력 평균은 50.68개월(표준편차 52.91개월)이며, 전체경력 평균은 63.63개월(표준편차 57.40개월)이었다.

측정도구

본 연구에서 사용하는 설문지는 크게 3부분으로 구성되어 있다.

한국판 경력지향유형척도

연구 2에서 얻은 51개 문항에 관리지향유형 2개, 도전지향유형 3개 문항을 추가하여 총 56개 문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 구체적으로 전문성지향요인 6문항, 종교지향요인 6문항, 다양성 지향요인 5문항, 관리지향요인 6문항, 사업가 지향 요인 5문항, 창의성지향요인 4문항, 안정지향요인 6문항, 생활지향요인 4문항, 헌신·봉사지향요인 5문항, 자유와 자율지향요인 4문항, 도전지향요인 5문항으로 구성되었다. 응답자는 각각의 경력문항에 대해 해당 내용을 현재 얼마나 지향하고 있는지와 현재 직무나 조직에서 그러한 지향성이 얼마나 충족되고 있는지를 4점 척도 상에서 평정하도록 하였다.

Schein의 경력지향척도

Schein의 경력지향척도 문항은 국내 연구에서 허봉렬(1995)이 Schein의 척도를 번안하여 신뢰도를 검증한 경력지향성 8개 요인, 총 24개 문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 응답자는 각각의 문항에 대해 현재 자신이 해당문항에 얼마나 동의하는지를 Likert식 4점 척도 상에 평정하도록 하였다.

직무수행

직무수행 척도는 자기평가에 의한 직무수행평가로 김도영(2001)이 개발하여 사용한 6개 문항 중 경력지향의 전문성지향과 의미가 중복된다고 판단된 1개 문항을 제외한 5개 문항을 사용하였다. 응답자는 각각의 문항에 대해 동의하는 정도를 5점 척도 상에서 평정하도록 하였다. 본 연구에서의 alpha는 .83이었다.

경력만족

경력만족은 자신이 겪어온 경력에 대해 만족하는 정도를 의미한다. 본 연구에서 사용한 경력만족 척도는 임범식(2001)이 Greenhaus, Parasuraman, 및 Wormley(1990)의 척도를 번안하여 이용한 5개 문항이었다. 응답자는 각 문항에 대해 동의하는 정도를 5점 척도 상에서 평정하도록 하였다. 본 연구에서 나타난 내적 일관성 계수인 Cronbach alpha는 .84였다.

경력계획

경력계획은 경력에 관한 자신의 능력을 개발하기 위해 정보를 수집하고, 경력목표를 설정하며, 목표를 달성하기 위한 노력의 과정을 의미(Feldman, 1988)하는 것이다. 본 연구에서 사용한 경력계획 척도는 임범식(2001)이 Gould(1979)의 척도를 번안하여 이용한 6개 문항이었다. 각 문항에 대해 응답자가 동의하는 정도를 5점 척도 상에서 평정하도록 하였다. 이 척도의 Cronbach alpha는 .84였다.

경력몰입

경력몰입은 자신이 목표삼고 추구하고자하는 경력에 대한 집념을 의미하며, 본 연구에서는 탁진국(1996)이 Blau(1985)의 척도를 번안하여 이용한 7개 문항을 사용하였다. 각 문항에 대해 응답자는 5점 척도 상에서 자신이 동의하는 정도를 평정하도록 하였다. 본 연구에서의 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 .76이었다.

이직의도

이직의도는 현재 조직을 떠나고자 하는 의도를 의미하며, 본 연구에서는 임범식(2001)이 Mobley(1982)의 연구에서 사용된 문항 중 문항전체상관이 높은 3개 문항을 사용했던 것을 재사용하였

다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .66이었다.

경력변경의도

경력변경의도는 이직의도와는 달리 자신의 직무분야와는 다른 분야에서 일하고자 하는 성향을 의미한다. 본 연구에서는 임범식(2001)이 Blau(1985)가 사용한 척도를 번안하여 사용한 3개 문항을 재사용하였다. 응답자는 해당문항에 대해 동의하는 정도를 5점 척도 상에서 평정하였다. 본 연구에서 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 .72였다.

스트레스

본 연구에서 사용한 스트레스척도는 권성욱(2001)이 사용한 23개 문항 중 특성불안을 측정하는 5개 문항을 제외한 18개 문항을 사용하였으며, 응답자는 각 문항에 동의하는 정도를 5점 척도 상에서 평정하였다. 본 연구에서 스트레스척도의 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 .92였다.

분석

본 연구에서 한국판경력지향척도의 확인적 요인분석을 위해 AMOS 4.1을 사용하였고, 수렴타당도와 준거관련타당도 분석을 위해 상관분석을 실시하였다. 모든 분석은 SPSS 10.0을 사용하였다.

결 과

한국판 경력지향유형 척도의 확인적 요인분석 결과

한국판 경력지향유형 척도의 구성타당도를 검

표 4. 한국판경력지향유형 척도의 9요인모델과 11개 요인모델의 전반적 부합지수 결과표

요인모델	부합지수	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
9개요인		0.969	0.958	0.982	0.975	0.982	0.082
11개요인		0.977	0.967	0.989	0.984	0.989	0.065

증하기 위해 AMOS를 사용해 확인적 요인분석을 실시하여 이 척도의 요인구조를 분석하였다. 요

인구조 모형에 대한 분석에 앞서 AMOS를 통하여 개별 요인들에 대한 확인적 요인분석을 실시하여 계산된 요인 계수와 신뢰도 분석을 통해

얻어진 각 문항에 대한 문항전체상관을 고려하여 7문항을 제거하였다.

최종 49개 문항으로 구성된 척도를 토대로 두 가지 요인구조 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 즉, 연구 2의 탐색적 요인분석결과

표 5. 한국판경력지향유형 척도의 확인적 요인분석 요인계수 행렬

문	항	요인부하
46	나의 전문분야에 대해 더 공부할 기회가 주어지길 원한다	.71
47	일을 하면서 가장 중요한 것은 내 분야에서의 역량을 갖추는 것이라고 생각한다.	.68
36	나는 나의 재능과 전문적 역량을 키울 수 있는 경력을 쌓기를 원한다	.66
17	내가 근무하고 있는 분야에서 최고의 전문가가 되는 것이 나의 경력목표이다.	.59
16	일이 더 어렵고 힘들더라도 나의 전문역량을 키우는데 도움이 된다면 기꺼이 수용할 것이다.	.57
56	누군가 나의 전문성을 인정해 줄 때 가장 행복하다.	.48
52	내가 믿는 종교를 통해 인생의 참 뜻을 알려주고 새로운 길로 인도할 때 보람을 느낀다	.85
24	나의 종교를 통해 삶과 인생의 깊은 뜻을 깨닫는 것이 중요하다고 생각한다.	.84
39	이윤추구보다는 종교활동에 더 관심이 있다.	.75
55	일을 하는 것은 종교적 사명을 위한 활동에 불과하다.	.68
2	내가 믿고 있는 종교와 관련된 종교단체나 기업에서 경력을 쌓기를 원한다.	.55
19	다양한 부서에서 일하면서 다양한 역량을 키우는 것이 경력 목표이다.	.70
30	다양한 부서에서 일할 수 있는 기회를 주는 직무순환제도를 선호한다.	.63
8	한 분야가 아니라 여러 분야에서 전문가가 되고 싶다.	.55
53	나의 새로운 능력을 발견할 수 있는 다른 경력을 추구한다.	.54
42	내 자신의 몸값을 높이기 위하여 다양한 업무 역량을 키우고 싶다.	.48
18	나는 회사에 중대한 의사결정을 내리는 직위에서 일하고 싶다.	.81
35	고위 관리자의 위치에 오르기 위해 다양한 부서의 업무경험을 추구할 것이다.	.42
48	나는 누군가 통솔하고 지휘하는 일을 선호한다.	.41
32	내 회사를 경영하는 것이 나의 경력에 있어서의 최고의 목표이다.	.85

표 5. 계 속

문	항	요인부하
41	내가 운영하는 회사를 갖게 될 때, 최고의 성취감을 느낄 것이다.	.76
22	나의 능력을 보여주기 위해 내 자신의 회사를 경영해 보고 싶다.	.68
3	내 사업을 하기 위한 지식과 경험을 쌓고, 자금을 마련하기 위해 직장생활을 한다.	.50
12	내가 꿈꾸고 있는 사업에 관한 정보를 얻을 수 있는 경력 기회를 원한다.	.44
25	항상 새로운 것을 만들어 내는 방법을 찾으려고 노력한다.	.71
29	일하는데 있어 기존의 방식이 아닌 새로운 방식으로 시도하려는 노력을 한다.	.66
14	나의 창의적인 재능을 발휘할 수 있는 업무에 종사하고 싶다.	.57
4	나는 새로운 제품을 만들어 내는 일에 흥미를 느낀다.	.56
50	나에게는 어떤 일을 하느냐 보다는 그 일이 얼마나 안정적인지가 더 중요하다.	.66
43	어떤 일을 하던지 경제적으로 안정적일 수만 있다면 좋겠다.	.62
21	나는 경제적 안정 때문에 직장을 다닌다.	.48
33	나는 오랫동안 일할 수 있는 경력을 쌓는 것이 나의 목표이다.	.40
13	새 직장에서 새로운 사람과 환경에 적응하며 일을 하는 것보다는 지금의 직장에서 계속 근무하는 것이 낫다고 생각한다.	.37
5	나는 안정적인 일을 선호한다.	.37
28	개인적인 시간이 있고 가족을 돌볼 수 있는 여유가 있는 일을 하고 싶다.	.60
37	가정과 일간의 균형을 이루는 것이 내 경력목표이다.	.48
27	나는 일을 통해 삶의 여유를 갖게 되는 것이 가장 큰 목표이다.	.40
7	가족의 행복과 건강이 제일 주요한 가치라고 생각한다.	.33
23	나의 재능을 사용하여 남에게 봉사할 수 있을 때, 가장 큰 성취감을 느낀다.	.67
11	내가 도와준 사람으로부터 고맙다는 말을 들을 때, 일하는 보람을 느낀다.	.51
51	주변의 많은 사람들에게 도움이 될 수 있는 경력을 쌓는 것이 목표이다.	.23
49	나는 권한과 소신을 갖고 자유롭게 일할 수 있을 때, 즐거움을 느낀다.	.62
44	안정보다는 업무에서의 자유와 자율이 더 중요하다.	.58
34	나는 작업방법과 작업량을 스스로 조절할 수 있는 일을 원한다.	.58
54	무엇인가 해결하기 어려운 문제를 해결하는 것에 흥미를 느낀다.	.69
9	새로운 도전을 위해 열정을 바쳐 일할 것이다.	.62
38	새로운 것을 배울 기회가 많은 일이 좋다.	.61
26	다양한 사람을 만나고 새로운 경험을 하는 것에 흥미를 느낀다.	.59
1	나에게는 어려운 것 같은 다른 업무에 도전한다.	.58

나타난 9개 요인 모형, 그리고 연구 초기 가정한 11개 요인모형의 두 요인구조 모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다.

분석결과, 표 4에 제시된 바와 같이 9개 요인 모형과 11개 요인모형 모두 RMSEA 값에서 .05이하의 양호한 적합도를 나타내지 못하고 있지만 다른 모든 적합도에서는 모두 .90이상의 적합도를 보여주었다. 모든 적합도 지수에서 9개 요인 모형 보다는 11개 요인모형에서의 적합도가 좀 더 높기 때문에, 본 연구에서는 11개 요인 모형을 한국판 경력지향 유형척도의 요인구조로 결정하고 이후의 분석은 11개 요인을 토대로 실시하였다.

표 5는 11개 요인모형에 대한 확인적 요인분석 결과 나타난 각 문항의 요인계수를 보여주고 있다. 표 5에서 보듯이 대부분 문항(45개)의 요인계수는 .40이상이었다. 이는 각 문항이 해당 요인과 높게 관련되어 있음을 말해주는 결과로서 11개 요인 모형의 적합도가 높음을 시사한다.

수렴 타당도 분석

본 연구에서 개발된 한국판 경력지향유형 척도의 수렴타당도를 분석하기 위해서 Schein이 개발한 경력지향 척도와의 상관을 분석하였다. 두 척도간의 상관이 높다면, 본 연구에서 개발된 경력지향유형척도의 수렴타당도가 있다고 할 수 있을 것이다. 두 척도의 하위 요인간 상관은 표 6에 제시되어 있다.

표 6의 상관표에서 볼 수 있듯이 본 연구에서 개발된 경력지향의 하위 요인은 Schein이 개발한 경력지향의 하위요인과 유의하게 관련되었다. 특히 각 한국판 경력지향유형척도의 하위 요인과 이와 유사한 Schein의 경력지향 요인 간에는 유의한 상관이 나타났다. 구체적으로 전문성지향과

기술기능지향(.536), 관리자지향과 관리자지향(.425), 사업가지향과 사업가적 창의성지향(.534), 안정지향과 안전 및 안정지향(.595), 라이프스타일지향과 일·생활균형지향(.303), 헌신·봉사와 헌신·봉사지향(.364), 자유·자율지향과 자유·자율지향(.307), 도전지향과 순수도전지향(.527)간의 상관이 유의하였으며, 이러한 상관의 크기는 다른 요인간의 상관과 비교할 때 큰 것으로 나타났다. 이는 한국판 경력지향 유형척도의 수렴 타당도가 있음을 입증하는 결과이다.

준거관련 타당도 분석

본 연구를 통해 개발된 한국판 경력지향유형 척도의 준거관련타당도를 입증하기 위해서는 경력지향요인들이 경력결과변인이나 다른 조직태도변인과 유의한 관련성이 있음을 입증해야 한다. 표 7은 각 경력지향유형과 준거변인인 경력몰입, 경력계획, 경력만족, 직무수행, 이직의도, 경력변경의도, 및 스트레스와의 상관분석 결과를 보여준다.

전반적으로 경력지향유형은 경력계획과 가장 상관이 높게 나타났다. 종교지향과 다양성지향을 제외한 모든 경력지향 유형은 경력계획과 유의하게 관련되었다. 즉 어떤 유형이든 특정 경력을 지향하는 사람일수록 자신의 경력목표를 달성하기 위하여 노력하는 정도가 높음을 알 수 있다. 다음으로 경력지향유형과의 상관이 높게 나타난 준거변인은 경력몰입과 자기평정수행이었다. 11개의 경력지향유형 가운데 5개의 유형(전문지향, 창의성지향, 라이프스타일지향, 헌신·봉사지향, 도전지향)이 경력몰입과 유의하게 관련되었다. 전문성지향, 관리자지향, 창의성지향, 헌신·봉사지향, 그리고 도전지향 유형도 자기평정수행과 유의하게 관련되었다.

표 6. 한국판 경력지향유형척도와 Schein의 경력지향척도의 하위 요인간 상관표

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1. 전문																			
2. 종교	.04																		
3. 다양	.33**	.19**																	
4. 관리	.50**	.09	.44**																
5. 사업	.42**	.11	.31**	.46**															
6. 창의	.43**	.22**	.46**	.39**	.41**														
7. 안정	-.02	.05	.09	.04	.10	-.10													
8. 생활	.47**	-.05	.25**	.33**	.22**	.26**	.23**												
9. 봉사	.45**	.16*	.25**	.26**	.23**	.30**	.04	.37**											
10. 자율	.56**	.01	.44**	.37**	.28**	.34**	-.02	.35**	.27**										
11. 도전	.63**	.16*	.55**	.47**	.41**	.61**	-.13	.34**	.42**	.45**									
12. 기술	.54**	.04	.27**	.33**	.28**	.36**	-.05	.22**	.24**	.44**	.45**								
13. 관리	.16*	.17**	.25**	.43**	.27**	.17*	.18*	.03	.10	.13	.17*	.34**							
14. 자율	.18**	.19**	.23**	.20**	.18**	.24**	-.04	.03	.02	.31**	.25**	.39**	.42**						
15. 안정	-.11	.17*	.03	.01	-.06	-.15*	.60**	.00	-.07	-.09	-.20**	-.06	.27**	.06					
16. 사업	.27**	.07	.36**	.27**	.53**	.36**	-.03	.08	.06	.34**	.34**	.36	.24**	.37**	-.11				
17. 봉사	.26**	.37**	.32**	.16*	.21**	.36**	-.03	.08	.36**	.29**	.32**	.33**	.32**	.32**	-.02	.33**			
18. 도전	.38**	.12	.36**	.37**	.37**	.41**	-.07	.11	.24**	.29**	.53**	.50**	.42**	.32**	-.06	.47**	.53**		
19. 생활	.28**	-.01	.09	.13	.12	.11	.08	.30**	.05	.35**	.16*	.29**	.15*	.23**	.21**	.16	.10	.24**	

주) 1. Schein의 척도는 굵은 글씨(Bold)로 표현하였음.

2. * p<.05 ** p<.01

표 7. 경력지향유형과 준거변인간의 상관

	전문 지향	종교 지향	다양 지향	관리 지향	사업 지향	창의 지향	안정지향	생활 지향	봉사 지향	자율 지향	도전 지향	지무 수행	경력 만족	이직 의도	경력 변경	경력 물입	경력 계획
1. 직무수행	0.28**	0.11	0.06	0.21**	0.06	0.33**	-0.08	0.06	0.15*	0.07	0.29**						
2. 경력만족	0.04	0.15*	0.02	0.05	0.03	0.22**	-0.12	-0.13	0.11	0.05	0.06	0.47**					
3. 이직의도	0.04	-0.05	0.02	0.06	0.08	-0.05	-0.04	0.01	-0.06	0.03	0.00	-0.04	-0.22**				
4. 경력변경	-0.22**	0.01	0.13	-0.03	-0.01	-0.05	0.12	-0.09	-0.02	0.00	-0.04	-0.13	-0.32**	0.38			
5. 경력물입	0.35**	0.14	0.03	0.14	0.07	0.21**	-0.09	0.16*	0.16*	0.09	0.22**	0.28**	0.36**	-0.38**	-0.58**		
6. 경력계획	0.44**	0.08	0.07	0.27**	0.16*	0.32**	-0.23**	0.21**	0.21**	0.28**	0.29**	0.31**	0.33**	-0.08	-0.33**	0.40**	
7. 스트레스	-0.16*	0.05	0.07	-0.11	0.03	-0.11	0.08	-0.12	-0.17*	-0.04	-0.12	-0.14	-0.17*	0.10	0.17*	-0.09	-0.33*

주) * p<.05 ** p<.01

다른 준거변인과의 관련성은 그다지 높지 않게 나타났다. 경력만족과는 두 가지 유형(종교지향과 창의성지향), 스트레스와는 두 가지 유형(전문성지향, 헌신·봉사지향), 경력변경의도와는 전문성지향만이 유의하게 관련되었으며, 이직의도와는 어떤 경력지향유형도 유의하게 관련되지 않았다.

논 의

본 연구의 목적은 한국판 경력지향유형 척도를 개발하고 그 타당성을 검증하는 것이었다. 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시한 결과 11개의 경력지향유형 요인구조가 적합한 것으로 나타나 척도의 구성타당도가 입증되었다. 또한 경력지향유형이 경력계획, 경력몰입 및 자기평정수행 등의 준거와 유의하게 관련된 것으로 나타나 이 척도의 준거관련타당도도 입증되었다.

본 연구 결과를 세부적으로 살펴보면, 연구 2에서 9개 요인으로 구성된 한국판 경력지향유형척도를 AMOS를 이용하여 확인적 요인분석을 실시했을 때, NFI, CFI 등의 적합도 지수에서 .90 이상을 보임으로써 9개 요인구조가 적합한 것으로 나타났다. 그러나 연구 초기 11개 요인모형을 가정하고 만들었기 때문에 11개 요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하였을 때, 모든 적합도 지수가 9개 요인모형보다 더 높게 나타났다. 또한 11개의 요인구조가 9개 요인구조 보다 좀 더 독립적이고 다양한 경력지향유형에 관한 정보를 제공할 수 있기 때문에 본 연구에서는 경력지향유형척도를 11개 요인구조로 결정하였다.

본 연구에서 나타난 11개의 경력지향유형을 Schein의 척도에서 나타난 경력지향유형과 비교해

보면 유사점과 차이점이 나타난다. 먼저 유사점을 살펴보면 한국판 경력지향유형척도에서의 전문성지향은 Schein의 기술·기능 역량지향과 같은 개념을 측정하는 것이고, 관리자 지향유형은 Schein의 관리역량지향과 상응하는 것이다. 라이프스타일지향은 Schein의 일·생활간 균형 지향과 유사하며 안정지향은 Schein의 안전 및 안정지향과 유사하다. 본 연구에서 도전지향은 Schein의 순수도전지향과 동일하고 자유·자율 지향과 헌신·봉사지향은 Schein의 연구에서의 유형과 문항의 내용면에서 거의 동일하다.

한편 차이점은 먼저 Schein의 사업가적 창의성 유형이 본 연구에서는 사업가지향유형과 창의성 지향 유형으로 따로 분리되어 나타난 것이다. 종교지향은 본 연구에서 새롭게 추가된 경력지향유형이고 다양성지향도 본 연구에서 Hall(1996)이 주장한 Protein 경력을 감안하여 새롭게 추가된 경력지향유형이다.

Delong(1982)은 Schein의 초기 연구에서의 5가지 경력지향 요인(기술·기능역량지향, 관리적 역량지향, 사업가적 창의성지향, 자유·자율지향, 안전·안정지향)에 다양성(Variety)지향, 봉사지향, 정체성(Identity) 지향의 세 가지 요인을 경력지향요인으로 추가하였다. 다양성 지향의 경우 본 연구에서 개발한 경력지향유형척도의 다양성 지향과 명칭 상으로 유사하지만 개념적으로는 다소 차이가 있다. Delong(1982)의 다양성지향은 여러 가지의 많은 다른 종류의 도전적인 상황을 추구하는 것을 의미하며, 본 연구에서의 다양성지향은 다양한 분야의 역량을 증대시키는 것을 추구하는 유형을 의미한다.

Delong의 서비스지향은 Schein의 헌신·봉사지향이나 본 연구에서의 헌신·봉사지향과 같은 개념을 측정하고 있다. Delong의 척도가 Schein이나 본 연구에서의 척도와 다른 점은 정체성지향

요인에 있다. 정체성지향은 특정 회사나 조직에 속해있다는데 의의를 두고 이를 통해 자신의 지위와 명성을 얻는 것을 지향함을 의미한다(Delong, 1982).

본 연구를 통해 개발된 경력지향유형 척도에서 새롭게 나타난 경력지향유형인 종교지향과 다양성지향 유형이 국내에서만 고유하게 나타날 수 있는 유형인지는 확실하지 않다. 다양성 지향은 최근 Hall(1996)이 주장한 Protein 경력을 반영시키기 위하여 본 연구진이 임의적으로 포함시킨 경력유형이다. Schein과 Delong의 경력지향척도는 이 전에 개발되었기 때문에 이러한 유형을 반영시키지 못한 것으로 볼 수 있다. 또한 Delong이 주장한 다양성지향은 본 연구에서의 다양성지향 유형과 차이가 있기는 하지만 개념적으로 유사한 부분도 있다. 종교지향유형도 본 연구에서 새롭게 나타나기는 하였지만 다른 경력지향유형에 비해 조직맥락 측면에서 경력지향유형으로 포함시킬 수 있는지에 대한 의문이 제기될 수 있다. 종교지향을 조직의 경력개발 측면에서 활용하는 데는 한계가 있기 때문이다.

11개 경력지향유형의 평균을 살펴보면 3.0 이상의 경력지향 유형이 라이프스타일(생활)지향, 전문성지향, 헌신·봉사지향, 자율지향, 도전지향의 5가지로 나타났는데, 이러한 결과는 개인이 동시에 여러 가지 경력유형을 추구할 수 있다는 점을 시사하는 것이다.

셋째, 본 연구에서 개발된 경력지향유형척도와 Schein의 축약형 경력지향 척도(Career Orientation Inventory)간의 유의한 상관을 통해 본 연구에서 개발된 경력지향유형척도의 수렴타당도가 입증되었다. 두 척도의 유사 개념을 측정하는 유형간의 상관이 .303~.595의 상관을 보임으로써, 한국판 경력지향유형척도가 Schein의 경력지향척도가 측정하고자 하는 개념을 잘 반영하고 있는 유사

한 척도임을 확인할 수 있었다. 하지만 라이프스타일지향과 일·생활균형지향(.303), 헌신·봉사와 헌신·봉사지향(.36), 자유·자율지향과 자유·자율지향(.31)의 상관이 다소 낮게 나타났는데, 이는 본 연구에서 사용된 Schein의 경력지향척도가 8개 하위요인의 신뢰도가 낮거나 경력지향유형척도에서의 이들 세 요인들의 내적 일관성 계수인 Cronbach alpha 값도 다소 낮은 수준이었기 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다.

넷째, 본 연구를 통해 개발된 경력지향유형척도의 타당도를 검증하기 위해, 여러 가지 경력관련 변인(직무수행, 경력만족, 경력몰입, 경력계획, 이직의도, 경력변경의도, 그리고 스트레스)과의 관련성을 분석하였다. 경력지향성은 경력계획과 가장 밀접하게 관련되었고 경력몰입과 자기평정수행과도 전반적으로 유의하게 관련되었다. 경력만족, 경력변경의도, 이직의도, 그리고 스트레스와의 관련성은 낮게 나타났지만 상관의 방향은 전반적으로 가정한대로 나타났다. 이러한 결과는 경력지향유형척도의 타당도를 입증하는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구는 국내에서 경력지향 개념을 다룬 연구가 많지 않은 상황에서 경력지향 척도를 개발하여 타당도를 검증하였으며, 이를 통해 Schein이 언급한 8가지 경력지향 유형이외에 다른 유형이 있을 수 있다는 것을 경험적으로 검증하였다는 점에서 의의가 있다.

또한 국외에서 이미 개발된 척도를 번안해서 사용한 것이 아니라 국내 환경에서 다르게 나타날 수 있는 경력지향유형을 발견하였다는 점에서도 의의가 있다. 이러한 척도 개발을 통해 앞으로 국내에서도 경력지향에 관한 연구가 활성화 될 수 있는 기초 자료를 제공하였고, 경력개발 분야에서의 연구에 유용하게 활용될 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

둘째, Schein의 척도는 관리자를 대상으로 척도를 개발했기 때문에 직급에 따른 일반화에 제약이 있는 반면, 본 연구를 통해 개발된 한국판 경력지향유형척도는 다양한 직급의 표집을 대상으로 개발되었기 때문에 연구 결과의 일반화 가능성을 높였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서 개발된 경력지향유형척도는 개인이 자신의 경력유형을 파악해서 각 유형에 적합한 경력계획을 수립하고 경력목표를 달성하기 위하여 노력하는 데 필요한 기본 자료를 제공한다는 시사점이 있다. 즉 조직에서 종업원들을 위한 올바른 자기탐색과정의 기초 자료로 활용될 수 있다. 물론 좀 더 정확한 자기탐색을 위해서는 이 척도 이외에 적성이나 흥미, 성격, 또는 가치 검사들도 같이 활용할 필요가 있다.

또한 이 척도를 통해 파악된 개인의 경력지향 유형은 조직에서 경력지향유형별로 동기부여 정책과 보상정책을 마련하는데 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 예를 들어 안정을 우선적으로 추구하는 유형인 경우 임금제도에서는 매년 어떻게 변화될지 모르는 성과급보다는 안정적으로 조금씩 올라가는 호봉제를 선호할 가능성이 높다. 승진제도에서도 근속연수에 따른 승진시스템을 더 선호하게 된다.

반면 전문 경력지향의 경우 이들은 다른 사람에 비해 전문성이 높기 때문에 자신의 업무능력 수준에 따라 임금을 받기를 선호할 가능성이 높다. 승진제도 차원에서는 일반적인 관리직으로의 승진보다는 전문직에서 자신의 전문성을 계속 살리면서 승진을 원하는 성향이 높다(예, R & D 부서에서 연구원 - 선임연구원 등의 승진제도 운영). 현재 많은 조직에서 연구부서의 경우 이러한 승진제도를 활용하고 있는 곳이 많으나 이러한 부서뿐 아니라 재무, 마케팅, 판매, 인사 등의 부서에서도 전문성을 지속적으로 살리는 승진제

도 도입을 검토할 필요가 있다.

따라서 이와 같이 개인의 경력지향유형에 따라 원하는 임금이나 보상제도가 다를 수 있기 때문에 조직의 인사담당자는 이러한 개인차를 어떻게 인사정책에 반영시킬 수 있을 것인지에 대해 면밀히 검토할 필요가 있다.

본 연구는 경력지향유형척도를 개발하기 위해 여러 단계의 개발과정을 거쳤으나, 검사의 일반화를 위한 연구 표본수로서는 상대적으로 작은 표본이 분석에 사용되었기 때문에 추후 보다 큰 표본을 통한 반복연구가 필요하다. 또한 다양한 직급을 대상으로 표집하려 하였으나 직급이 충분히 통제되지 못한 상황에서 표집이 되었고, 이로 인해 표집의 대부분이 사원급(64.6%)으로 구성되었다는 단점이 있다.

본 연구에서 일부 경력지향척도 요인의 alpha 계수가 낮게 나타났다. 5개 유형의 alpha 계수가 .70미만이었고, 특히 라이프스타일지향(.58), 헌신 봉사지향(.54), 그리고 자유 및 자율지향(.53)은 .60미만으로 나타나 이 유형을 해석하는데 주의를 기울일 필요가 있다. 이와 같이 낮은 신뢰도 계수가 나타난 것이 표집에서의 문제인지 아니면 문항 자체의 문제인지 현 시점에서는 정확히 파악하기 어렵다. 앞으로의 연구에서는 다양한 표집으로부터 자료를 얻어 이 유형들에 대한 신뢰도 계수를 다시 계산할 필요가 있다.

또한 예비연구에서와 본 연구에서의 요인수가 달리 나타났는데, 이러한 결과는 표본에 의한 영향을 많이 받을 수 있기 때문에 추후 연구를 통해 경력지향의 요인구조에 대한 확인 과정이 필요하다.

Schein(1978)은 경력지향이 개인의 가치, 흥미, 능력을 반영하는 개념이라고 주장한 바 있다. 앞으로의 연구에서는 개인의 경력지향이 가치, 흥미 또는 능력과는 어떻게 관련되어 있는지를 경

험적으로 분석하고 이러한 개념들을 어떻게 통합하여 개인을 위한 경력개발 기초 자료로 활용할 수 있을지에 대한 분석이 필요하다.

마지막으로 본 연구에서 개발한 경력지향유형의 일반화를 검증하기 위해 성별이나 직종(생산, 사무직) 등에 따라 동일하게 나타나는 것인지에 대한 경험적 연구가 필요하다.

참고문헌

- 권성욱 (2001). 경력장애와 직무태도관련 변인간의 관계. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 김도영 (2001). 기업장면에서 맥락수행의 구성요인과 성격 5요인과의 관계. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 관계. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 박건 (1999). 조직에서의 경력지향결정에 관한 연구. 서울시립대학교 대학원 박사학위논문.
- 신천년 (1998). 전산전문인력의 경력지향과 임파워먼트에 관한 탐색적 연구. 한국외국어 대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 이재범, 김경규, 및 김익균 (1997). 한국 MIIS요원의 주요 경력지향유형과 유형별 직무요소들의 가치부여 차이에 관한 연구, 경영정보학연구, 7(1), 49-66.
- 허봉렬 (1995). 경력지향과 기대감충족이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 탁진국 (1999). 21세기 산업 및 조직심리학의 과제와 전망. 한국심리학회지:산업 및 조직, 12(2), 39-59.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- DeLong, T. J. (1982). Reexamining the career anchor model. *Personnel*, 59, 50-62.
- DeLong, T. J. (1982). The career orientation of MBA alumni: a multi-dimensional model. In R. Katz(Ed.), *Career Issues in Human Resource Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 58-64.
- Feldman, D. C. (1988). *Managing careers in organizations*. Glenview, IL: scott, Foresman.
- Feldman, D., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6, 89-112.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
- 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*, Pacific Palisades, CA : Goodyear Publishing.
- Hall, D. T. (1996). *Introduction: long live the career -a relational approach*. In D. Hall(Eds), *the career is dead: long live the career*(pp.1-12).San Francisco. CA: Jossey-bass publisher.
- May, K. E. (1996). Work in the 21st century: Career development. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 34, 77-80.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. reading, Ma: addison-wesley.

1차 원고접수 : 2004. 2. 28

2차 원고접수 : 2004. 8. 30

최종게재결정 : 2004. 10. 25

Development and validation of the career orientation type scale

Kyung-kyou Kang

Jinkook Tak

Kwangwoon University

This study was intended to develop and validate the Korean version of the Career Orientation Type Scale(KCOTS). To develop preliminary items, semi-structured interviews were conducted with 23 employees in a variety of organizations, and 63 items were developed through content analysis. In study 1, data were obtained from 218 employees using these items. The results of exploratory factor analyses showed that the nine-factor model fit the data well. Most of these factors were similar to those found in the Schein(1978)'s Career Anchor scale except the religion orientation. In study 2, data were obtained from 212 employees. The result of confirmatory factor analysis showed that the eleven-factor model had a better fit to the data than the nine-factor model. Also these factors were significantly related to various criteria such as career planning, career commitment, self-rated performance, etc, supporting criterion-related validity of the scale. Finally, the limitations and implications of this study and the directions for future study were discussed.

key words : Career orientation, Career anchor, Career development