

## 경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과\*

박 근 수

유 태 용<sup>†</sup>

광운대학교 산업심리학과

이 연구의 목적은 경력정체(구조적 정체 및 내용적 정체)가 조직구성원들의 직무만족, 경력이동 의도(조직 내 경력이동 의도 및 조직 외 경력이동 의도), 그리고 경력변경 의도에 미치는 영향을 검증하고, 나아가 정서지능과 조직지원의 조절효과를 규명하는 데 있다. 이를 위해 공공기관과 민간기업에 근무하는 현직자 173명으로부터 자료를 얻어 상관분석을 실시한 결과, 구조적 경력정체는 직무만족, 조직 내 경력이동 의도와 유의한 부적 상관을 나타냈으며, 조직 외 경력이동 의도, 경력변경 의도와는 유의한 정적 상관을 나타냈다. 또한 내용적 경력정체는 직무만족과 유의한 부적 상관을 보였으며, 조직 외 경력이동 의도와는 유의한 정적 상관을 나타냈다. 위계적 다중회귀 분석과 Horelling의 t 검증 결과, 직무만족을 설명하는 데 있어서는 구조적 정체와 내용적 정체 모두 중요한 영향을 미치며, 조직 외 경력이동 의도, 경력변경 의도를 설명하는 데 있어서는 구조적 정체의 영향이 더 큰 것으로 나타났다. 아울러 정서지능과 조직지원의 조절효과를 분석한 결과, 정서지능은 구조적 정체와 상호작용하여 조직 외 경력이동 의도와 경력변경 의도에 영향을 미치며, 내용적 정체와도 상호작용하여 직무만족, 조직 내 경력이동 의도, 조직 외 경력이동 의도에 영향을 미쳤다. 조직지원도 구조적 정체와 상호작용하여 직무만족과 조직 외 경력이동 의도에 영향을 미치며, 내용적 정체와 상호작용하여 조직 외 경력이동 의도에 영향을 미쳤다. 마지막으로 이 연구의 의의와 제한점, 그리고 향후 연구에 관한 시사점에 대하여 논의하였다.

주요어 : 구조적 경력정체, 내용적 경력정체, 정서지능, 조직지원, 경력이동 의도, 경력변경 의도

\* 보다 나은 논문이 되도록 귀중한 조언을 해주신 심사위원들께 감사드립니다.

† 교신저자 : 유태용, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5422, tyoo@kw.ac.kr

금세기는 급격한 정신적·물질적 변화로 그 특징을 대변할 수 있다. 이러한 세기적 변화 속에 기업 또한 외부적·내부적으로 그 동안 경험하지 못했던 다양한 환경변화를 겪고 있다. 외부적으로는 기업간 경쟁의 심화, 사회구성원들의 가치관 변화, 노동력의 자유로운 이동 등이 나타나고 있으며, 내부적으로는 조직 구조 문제로 인한 승진정체의 심화, 정보화로 인한 직무환경의 변화, 조직의 분권화와 개인의 참여 증대 등이 나타나고 있다(김홍국, 2000).

이러한 기업의 외·내부적 환경 변화는 조직 속에서 생활하고 있는 구성원들의 경력 개념에 대한 변화를 함께 초래하고 있는 것이 사실이다. 가령, 기존의 조직 경계가 무의미해지는 무경계(boundaryless) 경력의 개념이 도입되고 있으며, 평생고용과 평생직장의 경력 개념이 평생 직업의 개념으로 바뀌고 있는 것이 대표적인 예라 할 수 있다. 따라서 조직구성원들이 이러한 시대적 변화에 적절하고 능동적으로 대처하기 위해서는 정확한 자기 진단 및 평가를 바탕으로 경력정보를 객관적으로 탐색하고, 보다 현실적인 경력계획에 기초한 직업 및 조직 선택 등의 경력개발 노력이 뒤따라야 할 것이다.

그러나 경력에 대한 개념이 급속하게 변화하고 있음에도 불구하고, 대다수의 조직구성원들은 현재 근무하고 있는 조직에서 경력을 쌓아가고 있는 것이 사실이며, 가급적 현재의 직장을 떠나지 않고 머물러 있고자 하는 경향을 가지고 있다(Erttington, 1998). 이와 같은 현실 속에서 다양한 조직 환경적 변화의 직·간접적 영향과 더불어 올라갈수록 상위직이 제한되어 있는 피라미드 구조의 조직에서는 많은 구성원들이 경력정체(career plateau)를 경험

할 수밖에 없으며, 조직구성원들의 경력정체 경험이 개인은 물론 조직에도 부정적 영향을 미친다는 데 문제의 심각성이 있다.

경력정체는 더 이상의 승진 가능성이 없거나 낮은 경력 상에서의 특정 시점을 의미한다(Ferrence, Stoner, & Warren, 1977). 경력정체는 개인적으로는 승진만을 경력성공으로 간주해 온 사람들에게는 좌절을 가져올 수 있으며, 조직 측면에서는 이로 인해 업무 성과가 저하되는 문제점을 가져올 수 있다(탁진국, 2004). Rosen과 Jerdee(1990)가 600명의 인사담당자를 대상으로 조사한 결과에 따르면 평균적으로 전체 종업원의 약 34% 정도가 자신의 회사에서 정체상태에 있다고 보고하였다. 그러나 국내에서는 탁진국(2004)이 경력정체의 의미와 시사점을 소개하였을 뿐, 우리나라 기업을 대상으로 경력정체의 정도나 결과에 대한 경험적 자료가 충분히 축적되지 않은 실정이다.

따라서 이 연구에서는 국내에서의 경험적 자료에 기초하여 경력정체가 조직구성원들의 직무태도와 경력태도에 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 이를 위해 먼저 경력정체 유형을 구조적 정체(structural plateau)와 내용적 정체(content plateau)로 구분하여 직무만족, 경력이동의도(조직 내 경력이동의도, 조직 외 경력이동의도), 경력변경의도 등과 같은 직무 및 경력 태도에 미치는 영향을 검증하고, 또한 경력정체(구조적 정체, 내용적 정체)가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향이 정서지능과 조직지원 정도에 따라 어떻게 달라지는지를 규명하고자 한다.

#### 경력정체의 개념

최근 들어 수직구조의 조직구조를 수평조직

으로 변화시키고자 하는 일련의 움직임이나, 다운사이징과 같은 경영환경의 변화는 승진 기회를 점차적으로 줄이게 되는 결과를 초래하고 있으며, 다수의 조직구성원들은 적은 승진가능성을 가지고 현 직무에 종사하고 있다. 특히 피라미드 구조의 조직에서는 거의 모든 구성원이 더 이상의 수직적 승진이 어려운 상황을 맞게 되는 것은 자명한 사실이다.

경력정체에 대한 정의를 살펴보면, 먼저 Tremblay, Roger 및 Toulouse(1995)가 경력정체에 대한 보편적인 정의가 없다고 지적한 것과 같이 연구자들마다 다르게 정의하고 있음을 발견할 수 있다. 어떤 연구자들은 경력정체를 대내외적으로 추가적인 수직적 승진 가능성이 희박한 경력 시점으로 설명하고 있으며, 또 다른 연구자들은 종업원의 조직에 대한 기여가 더 이상 없을 것으로 기대하거나, 조직이 종업원에게 더 많은 책임을 부여할 가능성이 낮을 때 개인은 경력정체에 이른 것으로 정의하고 있다.

경력정체에 대한 개념은 그 관심 사항이 무엇이나에 따라 크게 두 가지로 구분할 수 있는데 첫째는, 조직구성원의 경력에서 정체된 기간과 경력이동 가능성 측면에서 접근한 개념이다. Veiga(1981)는 자신의 연구를 통해 경력정체를 현재 직위에서의 재직기간이 과도하게 장기화되어 미래의 경력이동(수직적, 수평적)의 가능성이 의심스러운 경력 시점으로 정의하였다. Near(1985)는 199명의 관리자를 대상으로 실시한 연구를 통해 정체된 종업원들은 정체되지 않은 종업원들보다 나이가 많고, 해당 직무에서 근속기간이 더 긴 것을 밝혀냄으로써 경력정체에 대한 Veiga(1981)의 정의를 뒷받침하고 있다. 경력정체에 대한 Veiga(1981)의 개념적 접근이 다른 연구자들과 다른 점은 일

반적으로 경력정체를 수직적인 이동(승진)의 측면에서만 조명하는데 반해, Veiga(1981)는 수직이동 뿐만이 아니라 수평적 이동의 측면에서도 그 가능성이 희박한 시점을 경력정체로 정의하고 있다는 점이다.

둘째는 조직으로부터 부여되는 책임량이나 개인이 직무 수행을 통해 지각하는 도전감의 감소 측면에서 경력정체를 정의하는 접근 개념이다. Bardwick(1986)은 경력정체를 다룰 때 수직적·수평적 이동 가능성이 낮은 경우와 같은 구조적 측면뿐만 아니라 개인이 현재 수행하고 있는 직무에서 도전감과 책임감이 증가될 가능성이 낮은 경우와 같은 내용적 측면도 고려해야 한다고 주장하였다. 왜냐하면 현재의 직무에서 도전과 책임감이 증가될 가능성이 낮은 경우 종업원은 직무에 대해 심리적으로 도전감보다는 소외감을 느끼게 되기 때문이다.

이상에서 살펴본 경력정체에 대한 여러 연구자들의 정의에 기초하여 Tremblay 등(1995)은 경력정체를 개인 자신이나 의사결정자의 평가에 기초하여 승진, 경력이동, 또는 책임량의 증가 등이 더 이상 불가능할 것으로 간주되는 일시적 또는 영구적인 경력 상황으로서 정의하였다.

## 경력정체의 유형

### 객관적 정체와 주관적 정체

Tremblay 등(1995)은 경력정체를 객관적 경력정체(objective plateau)와 주관적 경력정체(subjective plateau)로 구분하였다. 객관적인 경력정체는 직급의 수준이나 연봉의 수준 같은 객관적이고 관찰가능한 요소들로 이루어진 경력정체를 말하는 것으로, 같은 직위나 수준에

머물러 있는 연수나 혹은 동일한 직위에 머물러 있는 상대적 시간에 의해서 발생한다.

반면, Gattiker와 Larwood(1990)는 자신의 발전이나 성공처럼 개인적으로 지각이 가능한 주관적인 요소들에 의해서 평가가 이루어지는 경력정체를 주관적 경력정체라 일컬으며, 이러한 정체는 현 상황에서 이후 진급과 승진에 이르기까지의 기간을 어떻게 인식하고 있는가 또는 미래의 승진가능성을 어느 정도로 지각하고 있는가에 의해 결정된다고 주장하였다. 아울러 Chao(1990)는 경력정체를 객관적인 경력요소나 경험으로 개념화해서는 안 되고, 그 대신에 개인의 지각에 의해 영향을 받는 주관적인 요소나 반응으로 개념화하여야 한다고 주장하였다. Chao(1990)의 주장을 뒷받침하는 연구로 Tremblay 등(1995)의 연구에서는 주관적인 경력정체가 객관적인 경력정체보다 직무태도에 더 큰 영향을 미친다고 보고하였고, 그중 이직의도와 조직에 대한 만족감이 가장 유의한 상관관계를 보인다고 설명하였다.

### 구조적 정체와 내용적 정체

Bardwick(1986)은 경력정체를 구조적 정체(structural plateau)와 내용적 정체(content plateau)로 구분하였다. 구조적 정체란 종업원이 조직에서 보다 상위계층의 직위로 이동할 가능성이 없는 상황을 의미한다. 초기의 경력정체 연구는 이러한 구조적 정체에 초점을 맞추어 연구가 진행되었으며, 앞서 언급한 것처럼 Ferrence 등(1977)은 더 이상의 승진 가능성이 없거나 낮은 경력 상에서의 특정 시점으로 경력정체를 정의하여 이러한 구조적 정체의 개념으로 경력정체를 다루었다.

반면, 내용적 정체는 종업원이 그들의 직무에 있어서 이미 숙련되어 있고, 직무에서 더

이상의 도전감을 느낄 수 없을 때, 또는 직무 내용에 대해 무료하거나 답답함을 느낄 때 발생한다. 내용적 정체를 지각하는 종업원은 그들의 직무에 대해서 더 이상의 호기심이나 흥미로움을 느끼지 못하고 종종 절망감을 느낀다. 정리하자면, 구조적 정체라 함은 종업원이 조직 내에서 더 이상의 승진가능성이 없는 상황을 의미하며, 내용적 정체는 현재의 직무에서 도전감과 책임감이 증가될 가능성이 낮은 경우를 의미한다.

구조적 정체와 내용적 정체를 구분하는 데는 몇 가지 중요한 이유가 있다. 먼저 이러한 유형의 구분은 동일한 직위에 계속 머물러 있지만, 수행하는 직무의 다양성과 책임량이 증가하는 경우 정체되지 않은 것으로 간주할 수 있기 때문이다(Feldman & Weitz, 1988). 역의 경우도 마찬가지로 구조적으로는 승진을 했으나, 전에 수행했던 직무와 동일한 직무 책임감을 갖는 사람은 내용적 정체에 처할 가능성이 있다는 것이다.

둘째, 두 가지 유형의 정체와 연관된 원인과 결과가 다르다는 점에 주목할 필요가 있다. 가령, Allen, Russel, Poteet 및 Dobbins(1999)에 따르면, 내용적으로 정체된 개인들이 구조적으로 정체된 개인들보다 더 낮은 수준의 직무성과, 조직몰입, 직무만족을 보였고, 이직의도는 더 높았다. 이러한 결과를 토대로 구조적 정체보다는 내용적 정체가 구성원들의 조직이나 직무에 대한 태도에 더 큰 영향을 미친다고 보고하였다. 그들은 이러한 결과를 구성원들이 구조적 정체는 조직 장면에서 필수적이고 따라서 회피할 수 없는 것으로 인식하는 경향이 있는 반면, 내용적 정체는 조직에 의해서 얼마든지 수정될 수 있다고 지각하기 때문이라고 해석하였다.

Milliman(1992)은 이러한 개념들을 더 확장하여 구조적 정체와 내용적 정체에 대한 개인의 인식을 평가할 수 있는 주관적인 측정도구를 개발하였다. 이 연구에서는 Milliman(1992)의 연구를 바탕으로 조직구성원들이 주관적으로 지각하는 경력정체를 구조적 정체와 내용적 정체로 구분하여, 구조적 정체와 내용적 정체가 직무 및 경력에 대한 태도에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

#### 경력정체와 직무 및 경력 태도와의 관계

경력정체 상태에 있는 종업원들은 더 이상의 승진이 쉽지 않다고 생각하기 때문에 실망과 좌절에 빠질 수 있고, 동기나 만족도 저하되며 업무 수행도 떨어질 것으로 기대할 수 있다(탁진국, 2004). 이 연구에서는 조직구성원의 태도 변인 중 경력정체의 결과를 보다 잘 설명해 줄 수 있는 직무태도 변인으로 직무만족을, 경력태도 변인으로 경력이동의도(career movement intention)와 경력변경의도(career withdrawal intention)를 설정하였다.

#### 경력정체와 직무만족간의 관계

Gerpott와 Domsch(1987)의 연구와 Veiga(1981)의 연구에서는 정체되지 않은 집단이 정체된 집단에 비해 직무만족 수준이 높은 것으로 나타났다. Orpen(1986)은 구조적으로 정체된 종업원이 정체되지 않은 종업원보다 더 낮은 직무만족을 나타낸다고 주장하였으며, Ettington(1992)은 경력정체가 동료만족, 승진만족, 전반적인 직무만족과 부적 상관을 나타낸다는 것을 밝혔다. 또한 Chao(1990)는 경력정체가 내재적·외재적 직무만족과 모두 부적 상관관계가 있음을 발표하였으며, Tremblay와 Roger(1993)는

경력정체와 전반적인 직무만족 사이에 유의한 부적 상관관계를 확인하였고, Bardwick(1986)은 경력정체는 직무수행의 감소와 낮은 직무만족을 초래한다고 설명하였다. 나아가 정체된 종업원들은 동료들로부터 소외될 수 있으며, 상사들은 정체된 종업원에게 중요한 직무를 할당하지 않거나, 그들에게 의견을 구하지 않으며, 그들의 수행을 평가하지 않을 수도 있음을 관찰하였다. 이러한 정체된 종업원에 대한 동료 및 상사들의 반응은 직무만족의 감소에 기여할 것으로 추정할 수 있다.

하지만 지금까지 경력정체를 구조적 정체와 내용적 정체로 구분하여 직무만족과의 관계를 밝힌 연구는 상대적으로 부족한 실정이다. 이와 같은 주제를 다룬 소수의 연구들을 살펴보면, 먼저 Milliman(1992)의 연구 결과, 구조적 정체와 내용적 정체는 모두 직무만족과 유의한 부적 상관을 나타냈으며, Davenport(1993)의 연구에서도 구조적 정체와 내용적 정체가 모두 전반적인 직무만족과 유의하게 부적으로 관련되어 있었다. 이상의 선행연구 결과들을 통해 구조적 정체 및 내용적 정체가 종업원의 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 것은 명백해 보이나, 두 가지 경력정체 유형 중 어느 유형의 경력정체가 직무만족에 더 큰 영향을 갖는지에 대한 연구 물음에 대해서는 분명하게 답할 수 있을 만큼 충분한 연구결과가 축적되지 않은 실정이다.

Allen 등(1999)의 연구에서는 구조적 정체보다 내용적 정체가 직무만족에 더 큰 영향을 미친다고 보고하였다. 그들은 이러한 연구결과를 종업원들이 구조적 정체는 불가피한 것으로 여기는 반면, 내용적 정체는 조직에 의해 수정될 여지가 있는 것으로 인식하기 때문이라고 해석하였다. 그러나 Allen 등(1999)의

연구 결과를 우리나라 조직 장면에 적용할 때는 국가간의 '구조적 정체의 심화 정도', '승진이 갖는 개인적·사회적 의미'와 같은 측면들을 고려할 필요가 있다. Allen 등(1999)이 연구 대상으로 설정한 조직의 구조적 정체 정도와 우리나라 기업들의 구조적 정체 정도가 다를 수 있다. 또한 경력정체(구조적 정체, 내용적 정체)와 직무만족간의 관련성에 대한 가설을 설정함에 있어 고려해야 할 또 다른 측면은 승진이 갖는 개인적·사회적 의미 차이이다. Allen 등(1999)이 연구를 수행한 서구의 경우, 개인의 성과에 대한 보상을 승진보다는 연봉향상으로 제공하는 경향이 강하다. 따라서 서구에서는 승진이 조직이 종업원들에게 제공할 수 있는 다양한 유인가들 중 하나일 뿐이며, 회사 내에서 자신의 지위를 인정받거나 연봉을 높일 수 있는 길이 승진 이외에도 다양하다. 그러나 우리나라 종업원들의 경우, 승진을 조직에서 제공하는 가장 강력한 유인가로 인식하는 경향이 강하다. 능력 중심의 연봉제가 확산되고 있다고 하더라도 아직까지 다수의 조직에서는 승진만이 급여 상승의 유일한 창구로 작용하고 있다. 따라서 승진이 다른 유인가를 얻기 위한 가장 유용한 수단일 뿐만 아니라 그 자체가 사회적 인정 및 자아실현 여부의 잣대로 인식되고 있다. 이와 같이 구조적 정체와 관련되어 있는 승진이 우리나라 종업원들에게 미치는 영향을 종합적으로 고려해보면, Allen 등(1999)의 연구 결과를 우리나라 조직 장면에 똑같이 일반화시키기 어렵다.

이러한 상황에서 앞서 탁진국(2004)이 언급한 바와 같이 조직에서 구조적으로 경력정체를 겪고 있는 종업원의 경우 더 이상의 승진이 어렵다고 생각하기 때문에 실망과 좌절을 경험할 수 있고, 궁극적으로 직무에 대한 만

족 수준이 저하되리라 예상할 수 있다. 또한 자신의 직무에서 더 이상의 유의미성을 찾지 못하고, 직무에 대한 도전감과 책임감을 느끼지 못하는 상황에서도 종업원의 직무만족 수준이 저하될 것이라고 기대할 수 있다. 이상의 선행연구 결과들을 토대로, 구조적 정체와 내용적 정체 모두 종업원의 직무만족에 부정적 영향을 미치며, 영향력에 있어서 차이가 없을 것이라고 가정하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 1-1.** 구조적 정체와 내용적 정체는 모두 종업원의 직무만족과 부적으로 관련되어 있을 것이다.

**가설 1-2.** 구조적 정체와 내용적 정체가 종업원의 직무만족에 미치는 영향이 다르지 않을 것이다.

### 경력정체와 경력이동의도 및 경력변경의도간의 관계

조직에 입사해서 근무연수가 증가함에 따라 자신이 원해서든 아니면 조직으로부터의 발령에 의해서든 개인들은 자신이 하고 있는 일을 바꾸게 된다. 구성원들이 조직 내에서 일을 따라 이동하는 것을 경력이동(career movement)이라고 한다(오인수, 서용원, 2004). 오인수와 서용원(2004)은 조직 내/외 경력이동에 영향을 미치는 선행변인들을 탐색적으로 연구하며, 직무 내용 변화와 개발적 차원의 변화를 수반하는 조직 내 수평 이동을 “조직 내 경력이동”으로 개념화하였으며, 다른 조직의 유사한 경력분야로 이동하는 것을 “조직 외 경력이동”으로 개념화하였다. 연구 결과, 조직 내 경력이동을 고려할 때는 주로 성장가능성, 직무정체, 역량부족 등이 작용하는 것으로 나타났

으며, 전 계층에 걸쳐서 현재 자신의 가치보다는 더 높은 가치를 가질 수 있는 성장기회와 경력정체의 해소 때문에 조직 외 경력이동을 바라는 것으로 나타났다. 즉 조직 내/외 경력이동 선행변인들의 공통점은 모두 성장기회를 도모하고자 한다는 것이며, 차이점은 조직 내 경력이동의 경우는 직무정체, 조직 외 경력이동의 경우는 경력정체의 해소가 주된 이유라고 추정할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 오인수와 서용원(2004)의 연구결과에 기초하여 구조적 정체와 내용적 정체가 모두 종업원의 조직 내/외 경력이동의도와 정적으로 관련되어 있을 것이라고 가정하였으며, 구조적 정체보다는 내용적 정체가 종업원의 조직 내 경력이동의도에 더 큰 영향을 미치고, 내용적 정체보다는 구조적 정체가 종업원의 조직 외 경력이동의도에 더 큰 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

**가설 2-1.** 구조적 정체와 내용적 정체는 모두 종업원의 (a)조직 내 경력이동의도, (b)조직 외 경력이동의도와 정적으로 관련되어 있을 것이다.

**가설 2-2.** 구조적 정체보다 내용적 정체가 종업원의 조직 내 경력이동의도에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

**가설 2-3.** 내용적 정체보다 구조적 정체가 종업원의 조직 외 경력이동의도에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

경력정체를 주제로 한 선행연구들이 관심을 두었던 결과변인 중 하나는 이직의도다. 이직의도란 조직구성원이 조직을 떠나려는 태도나 의식을 말하는 것으로 Tremblay와 Roger(1993)는 구조적 정체와 이직의도 간에 정적인 관계

가 있음을 밝혔다. 이와 유사하게 Milliman(1992)은 구조적 정체와 내용적 정체 모두 이직의도와 정적으로 관련되어 있음을 보고하였으며, Davenport(1993)의 연구에서도 구조적 정체와 내용적 정체가 이직의도와 유의미한 정적 관계를 나타내었다.

이와 같이 경력정체에 대한 선행연구들이 경력정체와 이직의도간의 관계에 대해서는 실증적인 연구결과들을 보고하고 있는 반면, 이직의도와 유사한 개념의 경력태도인 경력변경의도에 대해서는 상대적으로 연구가 미흡한 실정이다. 소속되어 있는 조직을 떠나려는 것이 이직의도라면, 경력변경의도는 자신의 경력분야를 떠나고자 하는 경향을 말한다(임병식, 2001). 이직의도를 통해서는 그 동안 자신이 종사했던 경력분야의 변경 여부를 알 수 없는 반면, 경력변경의도를 통해서는 그 여부를 확인할 수 있기 때문에 둘 간에 개념적 차이가 존재한다.

이 연구에서는 앞서 언급한 ‘경력이동의도’와의 개념 구분을 위하여 ‘경력변경의도’를 현재 근무하고 있는 직장을 떠나 타 분야로의 경력이동을 의도하는 개념으로 정의하여 경력정체가 조직구성원의 경력변경의도에 미치는 영향을 알아보하고자 한다. 경력정체와 이직의도간의 관계에 대한 선행연구 결과에 기초하여 구조적 정체와 내용적 정체는 모두 종업원의 경력변경의도와 정적으로 관련되어 있을 것이라고 가정하였다. 왜냐하면 이직의도나 경력변경의도는 모두 현재의 바람직하지 않은 상태에서 벗어나려고 한다는 점에서 공통점을 지니기 때문이다. 또한 종업원들이 구조적 정체는 조직 장면에서 회피할 수 없는 것으로 인식하고 자신의 힘으로 변화시킬 수 없는 것으로 지각할 가능성이 큰 반면, 내용적 정체

는 조직에 의해서 얼마든지 수정될 수 있다고 지각한다는 Allen 등(1999)의 연구 결과에 기초하여, 이 연구에서는 내용적 정체보다 구조적 정체가 종업원의 경력변경의도에 상대적으로 더 큰 영향을 미칠 것이라고 가정하였다.

가설 3-1. 구조적 정체와 내용적 정체는 모두 종업원의 경력변경의도와 정적으로 관련되어 있을 것이다.

가설 3-2. 내용적 정체보다 구조적 정체가 종업원의 경력변경의도에 더 큰 영향을 미칠 것이다.

이 연구에서 다루고자 하는 경력이동의도(조직 내 경력이동의도 및 조직 외 경력이동의도)와 경력변경의도간의 관계를 도식으로 표현하면 그림 1과 같다.

경력정체와 결과변인간의 관계에서 정서지능 및 조직지원의 조절효과

오늘날 다수의 조직과 개인들에게 경력정체가 피할 수 없는 불가피한 현상임을 감안하면,

	조직	
	동일조직	타조직
경력 분 야	동일분야	경력이동의도 (조직 외 경력이동)
	타분야	경력변경의도

그림 1. 경력이동의도와 경력변경의도간의 관계

경력정체와 관련된 선행변인들과 결과변인들에 대한 많은 연구를 통해 경력정체에 대한 이론적 체계와 설명 기제를 밝힐 필요가 있다. 이를 위해서는 무엇보다 경력정체와 관련된 다양한 변인들을 연구에 포함시켜 각 변인들의 영향을 알아볼 필요가 있다. 따라서 이 연구에서는 경력정체가 결과변인에 미치는 영향에 있어서 정서지능(emotional intelligence)과 조직지원(organizational support)이 어떠한 조절효과를 지니는지를 살펴보고자 한다.

### 정서지능의 조절효과

최근 들어 작업 장면에서 정서에 대한 중요성이 언급되면서 ‘정서지능’에 대한 관심과 연구가 증가하고 있으며(김천석, 유태용, 2005; Davies, Stankov, & Roberts, 1998; Goleman, 1995; Mayer, Caruso, & Salovey, 1999), 이러한 추세와 더불어 정서지능은 산업 및 조직심리학 연구 영역에서 논쟁거리가 되는 주제 중 하나가 되고 있다(Rooy & Viswesvaran, 2004). 정서지능은 Salovey와 Mayer(1990)에 의해 제안되어, Goleman(1995)에 의해 대중화되기 시작하였다. Salovey와 Mayer(1990)는 정서지능이란 “자신과 타인의 정서를 평가하고 표현할 줄 아는 능력, 자신과 타인의 정서를 효과적으로 조절할 줄 아는 능력, 그리고 자신의 삶을 계획하고, 성취하기 위해서 그런 정서를 활용할 줄 아는 능력”이라고 정의하였다. 또한 Goleman(1995)은 정서지능을 “좌절 상황에서도 개인을 동기화시키고, 자신을 지켜낼 수 있게 하며, 충동의 통제와 지연 만족이 가능하게 하고, 기분 상태나 스트레스로 인해 합리적인 사고를 억누르지 않게 하며, 타인에 대해 공감할 수 있고, 희망을 버리지 않는 능력”이라고 정의하였다.

그러나 정서지능이 산업 및 조직심리학 분



야에서 충분한 가치와 시사점을 지닌 변인임에도 불구하고, 개념 자체가 비교적 최근에 소개되었으며, 그 측정방법에 있어서도 학자들 간에 공통된 인식이 형성되어 있지 않은 관계로 정서지능과 관련된 연구결과가 폭넓게 보고되고 있지 않은 실정이다. 더욱이 경력태도로 그 주제를 한정해 보면, 정서지능과의 관련성에 대한 연구는 거의 전무하다고 해도 과언이 아니다.

현재까지 보고된 일부 연구결과들을 소개하면, Staw와 Barsade(1993)는 정적인 정서상태에서 업무성과가 더 높았음을 보고하였으며, Law, Wong 및 Song(2004)은 정서지능이 작업장 면에서 과업수행과 맥락수행에 대해 성격 이외의 추가적인 설명 변량을 보임으로써 주요한 예측변인이 될 수 있음을 시사하였다. 또한 Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden 및 Dornheim(1998)은 높은 수준의 정서지능은 낙관주의와 관련되어 있다고 보고하였으며, Schutte, Schuettpeiz 및 Malouff(2001)은 정서지능이 높은 개인은 도전적인 과제에 직면했을 때, 좌절감이나 무력감을 잘 조절하는 것으로 설명했다. 아울러 Goleman(1995)에 따르면 정서적 능력 중에서도 충동의 통제는 성공적인 사회생활과 밀접한 관련을 갖는다. 더 큰 목적을 위해 현재의 만족을 유보하고 자신의 욕구를 조절할 수 있는 능력을 가진 사람은 그렇지 못한 사람들보다 더 나은 미래를 성취하였다.

이와 같이 정서지능에 대한 연구자들(Salovey & Mayer, 1990; Goleman, 1995)의 정의와 선행 연구에 기초하여 정서지능이 이 연구에 대해 갖는 시사점을 정리하면, 경력정체를 경험하고 있는 종업원이라도 정서지능이 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 상대적으로 높은 직

무만족과 낮은 경력이동의도 및 경력변경의도를 보일 것으로 기대할 수 있다. 다시 말해 조직구조상의 이유로 인해 현재 경력정체를 겪고 있는 경우에도 정서지능이 높은 종업원은 향후의 경력개발이나 관리를 위해 현재의 만족을 유보하는 직무태도를 보일 가능성이 높으며, 경력을 이동하거나 변경하고자 하는 충동을 통제할 가능성이 높다고 가정할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 정서지능이 경력정체와 결과변인들(직무만족, 경력이동의도, 경력변경의도)간의 관계를 조절할 것이라고 기대하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 4.1.** 정서지능이 구조적 정체와 (a) 직무만족, (b) 조직 내 경력이동의도, (c) 조직 외 경력이동의도, (d) 경력변경의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 정서지능이 높을수록 구조적 정체와 직무만족간의 부적 관계가 더 약하고, 구조적 정체와 조직 내/외 경력이동의도 및 경력변경의도간의 정적 관계가 더 약할 것이다.

**가설 4.2.** 정서지능이 내용적 정체와 (a) 직무만족, (b) 조직 내 경력이동의도, (c) 조직 외 경력이동의도, (d) 경력변경의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 정서지능이 높을수록 내용적 정체와 직무만족간의 부적 관계가 더 약하고, 내용적 정체와 조직 내/외 경력이동의도 및 경력변경의도간의 정적 관계가 더 약할 것이다.

### 조직지원의 조절효과

‘조직지원’<sup>1)</sup>은 Blau(1964)의 사회적 교환 이

1) 이 연구에서 ‘조직지원’은 조직구성원에 의해 ‘지각된 조직지원(perceived organizational support)’을 의미함.

론(Social Exchange Theory)에 이론적 기초를 두고 있다. 조직지원에 대한 본격적 연구는 Eisenberger, Huntington, Hutchinson 및 Sowa (1986)의 연구로부터 시작되었으며, “조직이 구성원의 공헌을 얼마나 존중해주고 구성원의 복리후생 증진을 위해 얼마나 노력하느냐에 관한 조직구성원의 총체적인 신념”으로 정의된다.

조직지원 이론에 따르면 조직이 구성원들의 사회적·정서적 욕구를 충족시켜주고, 노력에 대한 보상 의향을 가지고 있으며, 직무를 효율적으로 수행하는 데 필요한 도움을 제공할 의향을 가지고 있다고 지각하게 되면 구성원들이 조직의 지원을 느끼게 된다(최대정, 박동건, 2003). 결국 조직구성원은 조직이 구성원에게 보이는 애착의 정도와 상응하는 태도를 갖거나 행동을 함으로써 조직과의 교환관계에서 균형을 추구한다는 것이다. 조직구성원에 의해 지각된 조직지원은 조직 목표 달성을 돕고자 하는 의무감을 유발하고(Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades, 2001), 감정적 몰입을 증가시키며, 역할 내 수행과 역할 외 수행을 증가시키고, 결근이나 이직과 같은 부정적

행동을 감소시킨다(Rhoades & Eisenberger, 2002).

지금까지 경력정체에 관한 연구에서 조직지원의 조절효과를 다루지 않아서 선행연구 결과는 없다. 하지만 조직지원에 대한 이론적 배경을 근거로 가설을 개발해 보면, 정체된 구성원이라 할지라도 조직의 지원 정도를 높게 지각하는 경우 자신의 기술이나 능력을 개발하여 조직에 기여하고자 하는 의욕이 높을 것으로 예상되며, 정체를 경험하고 있는 다른 구성원들과 비교하였을 때 직무에 대한 만족 수준이 상대적으로 높으며, 조직 내/외 경력이동에 대한 의도나 다른 분야로 경력을 변경하고자 하는 의도는 상대적으로 낮을 것으로 기대된다. 따라서 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**가설 5-1.** 조직지원이 구조적 정체와 (a) 직무만족, (b) 조직 내 경력이동의도, (c) 조직 외 경력이동의도, (d) 경력변경의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 조직지원을 더 높게 지각할수록 구조적 정체와 직무만족간의 부적 관계가 더 약하고, 구조적 정체와 조직 내/외 경력이동의도 및 경력변경의도간의 정적 관계

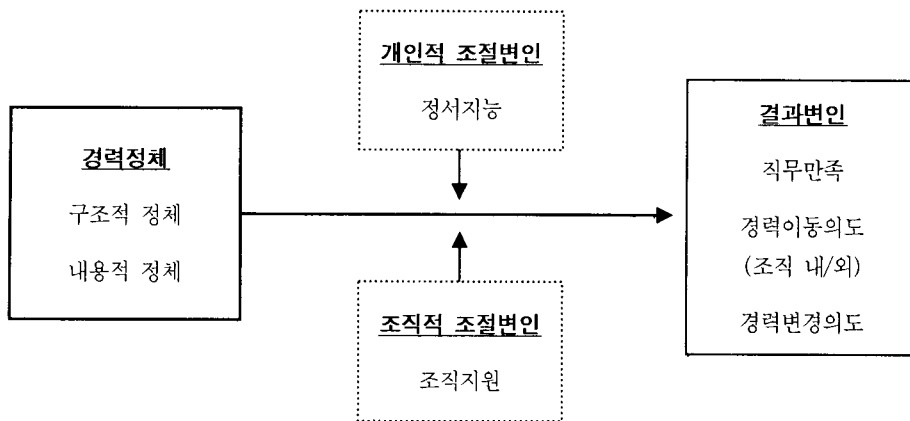


그림 2. 연구 모형

가 더 약할 것이다.

가설 5-2. 조직지원이 내용적 정체와 (a) 직무만족, (b) 조직 내 경력이동의도, (c) 조직 외 경력이동의도, (d) 경력변경의도간의 관계를 조절할 것이다. 구체적으로, 조직지원을 더 높게 지각할수록 내용적 정체와 직무만족간의 부적 관계가 더 약하고, 내용적 정체와 조직 내/외 경력이동의도 및 경력변경의도간의 정적 관계가 더 약할 것이다.

이 연구에서 설정한 구조적 정체와 내용적 정체, 결과 변인, 그리고 조절 변인간의 관계를 도식적으로 제시하면 그림 2와 같다.

## 연구 방법

### 연구대상 및 자료 수집 절차

이 연구에서는 공공기관과 민간기업에 근무하는 현직자를 대상으로 자료를 수집하였으며, 전체 230부의 설문지를 배포하여 총 181부가 회수되었다. 이 중 설문지 응답이 불성실한 것으로 판단되는 8부를 제외하여 최종 분석에는 173명의 응답 자료를 사용하였다. 분석에 포함된 조사대상자의 성별을 보면 남성이 131명(76%), 여성이 42명(24%)이었으며, 평균연령은 35.3세이며, 현재 직장에서의 근속기간은 평균 6.1년이었고, 현직위에서의 근속기간은 평균 2.8년이였다.

### 측정도구

#### 경력정체

조직구성원의 경력정체를 측정하기 위하여

Milliman(1992)이 개발한 척도를 사용하였다. 구조적 정체(“이 회사에서 내가 현재의 업무보다 높은 직위의 업무를 수행하는 것은 어렵다고 생각한다” 등)와 내용적 정체(“현재 업무에 대한 나의 책임량은 앞으로도 많이 증가할 것이다” 등)를 묻는 문항이 각각 5개씩 포함되어 있으며, ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 Likert식 5점 척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 경력정체가 높음을 의미하며, 이 연구에서 구조적 정체 척도의 Cronbach alpha는 .92였으며, 내용적 정체 척도의 Cronbach alpha는 .84였다.

#### 결과변인

**직무만족:** 일 자체에 대한 만족을 측정하기 위하여 Hackman과 Oldham(1975)이 개발한 직무만족 척도 6문항을 사용하였다(“나는 나의 일을 통해 성취감을 느낀다” 등). 이 연구에서 직무만족 척도의 Cronbach alpha는 .88이었다.

**경력이동의도:** 오인수와 서용원(2004)은 중업원의 경력이동의도를 조직 내 경력이동의도와 조직 외 경력이동의도로 구분하여 측정하였다. 오인수와 서용원(2004)이 사용한 면접 및 조사 문항에 기초하여 이 연구에서는 조직 내 경력이동의도를 측정하기 위해 “나는 우리 회사에서 지금 하고 있는 업무와 상당히 다른 분야의 업무를 하고 싶다”는 단일 문항을 사용했으며, 조직 외 경력이동의도의 경우에는 “나는 현재 하고 있는 업무 혹은 이와 관련된 업무를 다른 회사로 옮겨서 하고 싶다”는 단일 문항을 통해 측정하였다.

#### 경력변경의도:

이 연구에서는 경력변경의도를 현재 근무하고 있는 직장을 떠나 타 분

야로의 경력이동을 의도하는 개념으로 정의하였다. 이 연구에서는 임범식(2001)의 연구에서 사용한 문항들을 수정하여 경력변경의도를 측정하는 문항들을 새로 구성하였다. “나는 현재의 직장을 떠나 새로운 직업(경력) 분야에서 일하고 싶다”를 포함하여 3개의 문항으로 구성되어 있으며, 경력변경의도 척도의 Cronbach alpha는 .75였다.

### 조절변인

**정서지능:** 정서지능은 Wong과 Law(2002)가 개발한 16개 문항으로 구성된 척도를 번안하여 사용하였다. 이 척도에는 정서지능이 자기 정서평가, 타인정서평가, 정서활용, 그리고 정서조절의 4개 요인으로 구성되어 있으며, 각 하위요인별로 4개의 문항이 포함되었다. Wong과 Law(2002)의 연구에서는 정서지능에 대한 요인분석 결과 4요인 모형의 적합도가 가장 높게 나타났으며, 각 하위요인의 신뢰도도 높은 것으로 보고하고 있다. 정서지능 척도는 “자신의 정서를 잘 이해할 수 있다”, “다른 사람의 정서를 잘 파악할 수 있다”, “스스로에게 동기부여를 잘 할 수 있다”, “자신의 감정을 매우 잘 통제할 수 있다” 등의 문항으로 구성되어 있으며, 정서지능 척도의 Cronbach alpha는 .91이었다.

**조직지원:** 조직지원은 Eisenberger 등(1986)이 사용한 7개 문항 중 구조적 정체와 구성개념이 매우 유사한 것으로 판단된 한 문항(“우리 회사는 나에게 상위직으로 이동할 기회를 거의 제공하지 않는다”)을 제외하고, 6개 문항을 번안하여 사용하였다(“내가 업무상 또는 사적인 문제로 곤경에 처했을 때, 우리 회사는 나에게 도움을 준다” 등). 조직지원 척도의

Cronbach alpha는 .91이었다.

### 분석방법

경력정체와 결과변인들 간 관계의 강도와 방향을 검증하기 위해 상관분석을 실시하고, 두 가지 경력정체 유형(구조적 정체 및 내용적 정체)의 개념적 독립성을 알아보기 위해 요인분석을 실시하였으며, 경력정체가 결과변인들에게 미치는 영향에 있어서 구조적 정체와 내용적 정체의 상대적 영향력을 알아보기 위해 위계적 다중회귀분석과 Hotelling의  $t$  검증을 실시하였다. 아울러 정서지능과 조직지원의 조절효과를 분석하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 분석 결과를 통해 조절효과가 발견된 경우( $p < .01$ )에 한하여 조절효과의 방향을 보다 구체적으로 해석하기 위해 그림을 제시하였다. 분석은 SPSS Win 10.0을 사용하였다.

### 결 과

이 연구에 사용된 변인들의 평균과 표준편차 및 변인간의 상관이 표 1에 제시되어 있다. 먼저 구조적 정체 및 내용적 정체와 결과변인들 간의 상관을 살펴보면, 직무만족의 경우 두 가지 유형의 경력정체가 직무만족과 모두 부적으로 유의한 상관을 나타내서 가설 1-1이 지지되었다. 또한 경력이동의도 중 조직 내 경력이동의도의 경우에는 구조적 정체와만 부적으로 유의한 것으로 나타나 가설 2-1a는 지지되지 않았으며, 조직 외 경력이동의도의 경우 구조적 정체와 내용적 정체 모두 정적으로 유의한 상관을 보여 가설 2-1b는 지지되었다.

표 1. 기술통계치 및 변인 간 상호상관

변 인	평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 구조적 정체	3.19	1.03	(.92)										
2. 내용적 정체	2.61	.66	.28**	(.84)									
3. 직무만족	2.98	.68	-.52**	-.45**	(.88)								
4. 조직내 이동의도	2.61	.82	-.22**	-.08	.01	(-)							
5. 조직외 이동의도	3.07	1.13	.54**	.30**	-.60**	.05	(-)						
6. 경력변경의도	2.81	.59	.27**	-.02	-.40**	.23**	.34**	(.75)					
7. 정서지능	3.49	.48	-.06	-.15*	.33**	-.14	-.26**	-.27**	(.91)				
8. 조직지원	2.42	.72	-.48**	-.28**	.71**	.10	-.47**	-.37**	.25**	(.91)			
9. 연령	35.3	5.02	.20**	.21**	-.12	-.15	-.09	.07	-.18*	-.19*	(-)		
10. 현직장 근속기간	6.09	3.85	.29**	.17*	-.12	-.22**	.04	.01	.11	-.24**	.83**	(-)	
11. 현직위 근속기간	2.78	1.32	.30**	.32**	-.08	-.23**	.06	-.09	.03	-.23**	.48**	.53**	(-)

N=173, \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

주. ( )는 각 척도의 Cronbach alpha임.

경력변경의도와 경력정체간의 상관분석 결과, 구조적 정체와만 정적으로 유의한 상관을 보여서 가설 3-1은 부분적으로 지지되었다.

나아가 구조적 정체 및 내용적 정체와 이 연구에서 설정한 조절변인과의 상관을 살펴보면, 정서지능의 경우에는 내용적 정체와만 부적으로 유의한 상관이 나타났으며, 조직지원의 경우에는 두 가지 유형의 경력정체와 모두 부적으로 유의한 상관을 보였다. 또한 각 척도들의 신뢰도는 Cronbach alpha가 .75에서 .92의 범위에 있어 이 연구에서 사용한 척도가 신뢰로운 것으로 나타났다. 구조적 정체와 내용적 정체의 평균을 비교해 보면, 연구에 포함된 종업원들의 경우에는 내용적 정체보다는 구조적 정체를 더 높게 경험하고 있었다.

이 연구에서 경력정체를 구조적 정체와 내용적 정체로 구분하여 결과변인에 미치는 상

대적 영향력을 검증하였기 때문에, 먼저 경력 정체의 두 가지 유형이 개념적으로 독립된 요인인지를 알아보기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인추출방식은 주성분분석이었고, 회전방식은 Varimax였으며, 고유치 1을 기준으로 요인구조를 추출한 결과, 표 2를 통해 볼 수 있듯이 구조적 정체와 내용적 정체를 측정하는 문항들이 모두 해당 요인과 .66 이상의 높은 요인계수를 나타내었다. 따라서 이 연구에서 측정된 구조적 정체와 내용적 정체가 개념적으로 서로 구분되는 독립적인 개념임을 알 수 있으며, 이 두 가지 경력정체 유형은 전체 변량의 69.3%를 설명하고 있다.

이 연구의 주요 관심 중 하나는 결과변인을 설명하는 데 있어서 구조적 정체와 내용적 정체 중 어느 경력정체 유형이 상대적으로 영향력이 더 큰지를 검증하는 것이다. 이를 위해

표 2.. 경력정체(구조적 정체 및 내용적 정체) 문항에 대한 요인분석 결과

문항	요인1	요인2
2. 이 회사에서 내가 현재의 업무보다 높은 직위의 업무를 수행하는 것은 어렵다고 생각한다.	.91	
1. 이 회사에서 나에게 주어지는 승진 기회는 한계에 이르렀다고 생각한다.	.88	
5. 나는 회사에서 더 높은 상위직으로의 승진을 기대할 수 없는 곳까지 와 있다.	.87	
6. 이 회사에서 나는 남보다 앞서 나갈 수 없다고 생각한다.	.83	
9. 나는 회사에서 정한 승진연한에 따라 승진할 수 있다고 생각한다.(R)	.80	
7. 나는 현재의 업무를 통해서 더 배우고 성장할 것이다.(R)		.83
10. 현재의 업무를 수행하기 위해 나는 새로운 능력과 지식을 계속 확장시켜 나가야 한다.(R)		.82
4. 나의 업무는 앞으로도 계속 새로움과 흥미로움을 줄 것이다.(R)		.80
8. 현재 업무에 대한 나의 책임량은 앞으로도 많이 증가할 것이다.(R)		.74
3. 나는 현재의 업무를 수행하면서 앞으로도 계속 도전감을 느낄 것이다.(R)		.66
고유치(eigen values)	4.52	2.41
설명변량(%)	45.18	24.09
누적변량(%)	45.18	69.27

주. 요인 1 = 구조적 정체, 요인 2 = 내용적 정체

(R)은 5점 척도에서 5는 1로, 4는 2로, 2는 4로, 1은 5로 채점한 역문항을 의미함.

표 3. 구조적 정체와 내용적 정체의 상대적 영향력 분석을 위한 위계적 다중회귀분석 결과

단계	투입변인	직무만족		조직 내 경력이동의도		조직 외 경력이동의도		경력변경의도	
		R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
1	(인구통계학적 변인)	.185		.294		.230		.254	
2	내용적 정체	.299	.114***	.300	.006	.273	.042**	.258	.004
3	구조적 정체	.429	.130***	.302	.002	.491	.219***	.360	.103***
1	(인구통계학적 변인)	.185		.294		.230		.254	
2	구조적 정체	.325	.140***	.296	.002	.457	.226***	.358	.104***
3	내용적 정체	.429	.104***	.302	.006	.491	.034**	.360	.002

\*\* p<.01, \*\*\* p<.001

주. 인구통계학적 변인: 연령, 성별, 현직장 근속기간, 현직위 근속기간, 직급, 고용형태, 학력, 결혼여부

위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과가 표 3에 제시되어 있다.

연령, 성별, 현 직장 근속기간, 현 직위 근속기간, 직급, 고용형태, 학력, 결혼여부의 인구통계학적 변인을 1단계에 투입하여 통제하고, 2단계에서 내용적 정체를, 그리고 마지막 3단계에서 구조적 정체를 투입하였을 때, 표 3에서 보듯이 2단계보다는 3단계에서 조직 외 경력이동도( $\Delta R^2=.219, p<.001$ ), 경력변경의도( $\Delta R^2=.103, p<.001$ )의  $\Delta R^2$ 가 더 커서 가설 2-3, 3-2가 지지되었다. 인구통계학적 변인을 1단계에 투입하여 통제하고, 이번에는 2단계에서 구조적 정체를, 그리고 3단계에서 내용적 정체를 투입하였을 때, 조직 외 경력이동도와 경력변경의도 모두에서 3단계보다는 2단계의  $\Delta R^2$ 가 더 커서 가설 2-3과 3-2의 지지여부를 다시 한번 확인할 수 있다. 직무만족의 경우는 내용적 정체와 구조적 정체에 의한  $\Delta R^2$ 가 투입단계를 바꾸어도 서로 유사하여 어느 한쪽의 영향력이 더 크다고 단정하기 어려웠다. 이는 가설 1-2를 지지하는 결과이다. 한편, 구조적 정체와 내용적 정체 모두 조직 내 경력이동도에 대해 통계적으로 유의한  $R^2$  증가량을 보이지 않아 가설 2-2는 지지되지 않았으며, 상관분석 결과 또한 구조적 정체와만 약한 상관( $r=-.22, p<.01$ )을 보이는 것으로 나타났다.

이 연구에서는 상관분석 결과 구조적 정체 및 내용적 정체 모두와 통계적으로 유의한 상관을 나타내고, 아울러 위계적 다중회귀분석에서도 구조적 정체 및 내용적 정체와 모두 통계적으로 유의미한  $R^2$  증가량을 보인 직무만족과 조직 외 경력이동도에 한하여 구조적 정체와 내용적 정체의 상대적 영향력에 관한 가설지지 여부를 다시 한번 확인하기 위해 동

일한 표본에서 추출한 상관계수임을 고려<sup>2)</sup>하여 Cohen과 Cohen(1983)이 제시한 절차에 따라 Hotelling의 t 검증을 실시하였으며, 그 결과가 표 4에 제시되어 있다. 분석 결과, 직무만족과 구조적 정체 간 상관계수(-.52)와 직무만족과 내용적 정체 간 상관계수(-.45)의 차이( $t=-1.02, p>.05$ )는 통계적으로 유의하지 않았으며, 조직 외 경력이동도와 구조적 정체 간 상관계수(.54)와 조직 외 경력이동도와 내용적 정체 간 상관계수(.30)의 차이( $t=3.07, p<.01$ )는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가설 1-2와 가설 2-3을 다시 한번 지지해주는 것이다.

이러한 분석 결과를 종합해 보면, 종업원의 직무만족을 설명하는 데 있어서 구조적 정체와 내용적 정체가 모두 중요하다는 이 연구의 가설 1-2가 위계적 다중회귀분석에 이어 Hotelling의 t 검증을 통해서도 지지된다는 것이 다시 한번 확인되었으며, 조직 외 경력이동도 및 경력변경의도를 설명하는 데 있어서는 구조적 정체가 내용적 정체보다 상대적으로 영향력이 더 크다는 것을 알 수 있다. 반면에, 종업원의 조직 내 경력이동도에 대해서는 구조적 정체만이 약한 부적 상관을 보여서 어느 특정 경력정체 유형이 더 영향력이 크다는 결과를 얻지 못했다.

경력정체와 결과변인간의 관계에 대한 정서지능과 조직지원의 조절효과를 알아보기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과가 표

2) 두 개의 상관계수가 동일한 전집으로부터 표집된 경우, 추출된 상관계수는 독립적이라고 가정할 수 없음. 따라서 이 연구에서는 동일 표집에 대하여 동일 시점에서 상관계수들 간 차이의 유의성을 검증하기 위해 제안된 Hotelling의 검증공식을 활용하여 분석함.

표 4. 상관계수 간 차이의 유의성에 대한 Hotelling의 t 검증 결과

결과변인	경력정체		상관계수 차이의 통계치
	구조적 정체	내용적 정체	
직무만족	$r=-.52^{**}$	$r=-.45^{**}$	$t=-1.02$
조직 외 경력이동도	$r=.54^{**}$	$r=.30^{**}$	$t=3.07^{**}$

\*\*  $p < .01$

주. 결과변인에는 구조적 정체 및 내용적 정체와 모두 통계적으로 유의한 상관을 나타낸 변인만을 포함.

표 5. 정서지능 및 조직지원의 조절효과 분석을 위한 위계적 다중회귀분석 결과

단계	투입변인	직무만족		조직 내 경력이동도		조직 외 경력이동도		경력변경의도	
		R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	ΔR <sup>2</sup>
1	(인구통계학적 변인)	.185		.294		.230		.254	
2	구조적 정체, 정서지능	.435	.251 <sup>***</sup>	.300	.006	.468	.238 <sup>***</sup>	.388	.134 <sup>***</sup>
3	구조적 정체 × 정서지능	.447	.012	.304	.004	.482	.014 <sup>*</sup>	.409	.021 <sup>*</sup>
1	(인구통계학적 변인)	.185		.294		.230		.254	
2	내용적 정체, 정서지능	.399	.214 <sup>***</sup>	.301	.007	.294	.064 <sup>**</sup>	.309	.055 <sup>**</sup>
3	내용적 정체 × 정서지능	.417	.018 <sup>*</sup>	.364	.063 <sup>***</sup>	.325	.030 <sup>**</sup>	.318	.009
1	(인구통계학적 변인)	.185		.294		.230		.254	
2	구조적 정체, 조직지원	.613	.428 <sup>***</sup>	.317	.023	.509	.278 <sup>***</sup>	.396	.142 <sup>***</sup>
3	구조적 정체 × 조직지원	.636	.023 <sup>**</sup>	.317	.000	.536	.027 <sup>**</sup>	.400	.004
1	(인구통계학적 변인)	.185		.294		.230		.254	
2	내용적 정체, 조직지원	.628	.443 <sup>***</sup>	.328	.034 <sup>*</sup>	.380	.150 <sup>***</sup>	.333	.079 <sup>***</sup>
3	내용적 정체 × 조직지원	.632	.004	.335	.007	.401	.021 <sup>*</sup>	.345	.011

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

주. 인구통계학적 변인: 연령, 성별, 현직장 근속기간, 현직위 근속기간, 직급, 고용형태, 학력, 결혼여부

5에 제시되어 있다. 연령, 성별, 현직장 근속기간, 현직위 근속기간, 직급, 고용형태, 학력, 결혼여부의 인구통계학적 변인을 1단계에 투입하여 통제하고, 2단계에서 구조적 정체와 정서지능, 또는 내용적 정체와 정서지능을 투입한 후, 3단계에서는 구조적 정체 또는 내용

적 정체와 정서지능의 상호작용 효과를 순서대로 투입하였다. 조직지원의 조절효과를 분석하기 위해서도 동일한 절차를 반복하였다.

그 결과, 정서지능의 조절효과를 살펴보면, 구조적 정체와 정서지능이 상호작용하여 조직 외 경력이동도의( $\Delta R^2=.014, p < .05$ )와 경력변경



의도( $\Delta R^2=.021, p<.05$ )에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4-1c, 4-1d가 지지되었으며, 내용적 정체도 정서지능과 상호작용하여 직무만족( $\Delta R^2=.018, p<.05$ ), 조직 내 경력이동의도( $\Delta R^2=.063, p<.001$ ), 조직 외 경력이동의도( $\Delta R^2=.030, p<.01$ )에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 4-2a, 4-2b, 4-2c가 지지되었다. 반면, 가설 4-1a, 4-1b, 4-2d는 지지되지 않았다.

조직지원의 조절효과를 살펴보면, 구조적 정체와 조직지원이 상호작용하여 직무만족( $\Delta R^2=.023, p<.01$ ), 조직 외 경력이동의도( $\Delta R^2=.027, p<.01$ )에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 5-1a, 5-1c가 지지되었으며, 내용적 정체 또한 조직지원과 상호작용하여 조직 외 경력이동의도( $\Delta R^2=.021, p<.05$ )에 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 5-2c가 지지되었다. 가설 5-1b, 5-1d, 5-2a, 5-2b, 5-2d는 지지되지 않았다.

아울러 위계적 다중회귀분석에서 통계적으로 .01수준에서 유의하게 나타난 상호작용 효과에 한하여 그 의미를 해석하기 위해서 구조적 정체와 내용적 정체, 그리고 정서지능 및 조직지원의 점수를 평균을 중심으로 저집단과 고집단으로 구분한 뒤, 변량분석을 통해 프로파일 도표를 산출하여 정서지능 및 조직지원이 조절변인으로서 어떠한 역할을 하는지를 분석하였다. 이러한 분석 결과는 다음의 그림에 제시되어 있다.

먼저 정서지능의 조절효과를 살펴보면, 위의 그림 3에서 보듯이 정서지능이 높은 조직 구성원의 경우 내용적 정체 수준이 높을수록 조직 내 경력이동의도가 감소하는 경향을 보여주고 있으며, 반대로 정서지능이 낮은 조직 구성원의 경우에는 내용적 정체 수준이 높을수록 조직 내 경력이동의도가 증가하는 경향을 보여주고 있다.

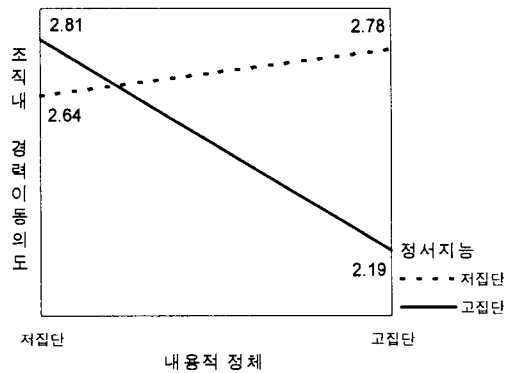


그림 3. 내용적 정체가 조직 내 경력이동의도에 미치는 영향에 대한 정서지능의 조절효과

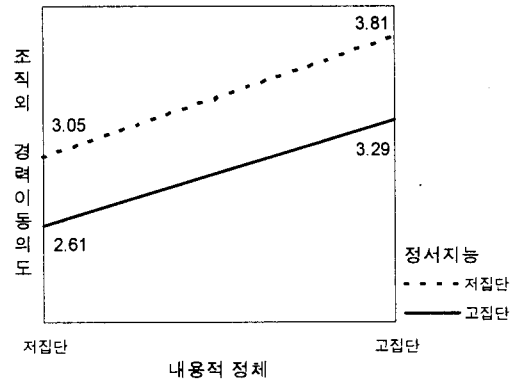


그림 4. 내용적 정체가 조직 외 경력이동의도에 미치는 영향에 대한 정서지능의 조절효과

또한 그림 4의 경우에는 정서지능이 낮은 집단의 경우 높은 집단에 비해 상대적으로 내용적 정체 수준이 높을수록 조직 외 경력이동의도가 증가하는 경향을 보여주고 있다. 이와 같이 내용적 정체가 조직구성원의 경력이동의도(조직 내 경력이동의도, 조직 외 경력이동의도)에 미치는 영향에 대한 정서지능의 조절효과는 가설 4-2b와 4-2c에서 예상한 방향과 일치하는 결과라 할 수 있다. 즉 정서지능이 높은 종업원은 향후의 경력개발이나 관리를 위해 경력을

이동하거나 변경하고자 하는 충동을 통제할 가능성이 높아서 경력정체가 결과변인에 미치는 영향력이 약하다는 것을 알 수 있다.

조직지원의 조절효과를 살펴보면, 그림 5에서 보듯이 조직지원의 수준을 낮게 지각하는 집단은 높게 지각하는 집단에 비해 상대적으로 구조적 정체가 높을수록 직무만족이 감소하는 경향을 보여주고 있으며, 반대로 조직지원을 높게 지각하는 집단은 구조적 정체와는 상관없이 직무만족 수준에서 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 이러한 조절효과는 가설 5-1a에서 예상한 것과 정확하게 일치하는 결과이다.

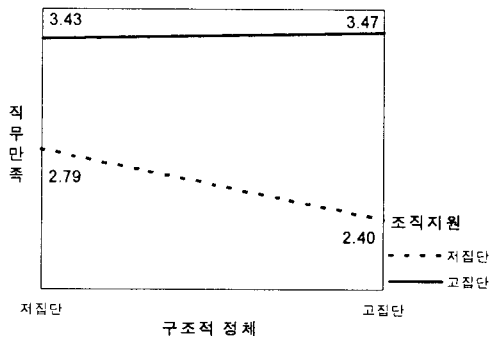


그림 5. 구조적 정체가 직무만족에 미치는 영향에 대한 조직지원의 조절효과

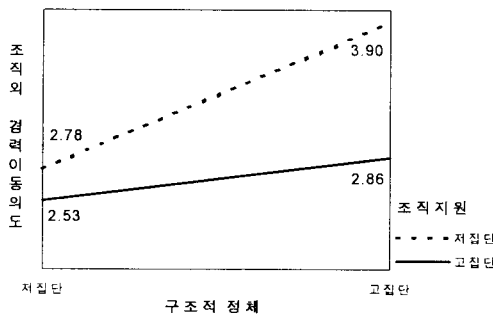


그림 6. 구조적 정체가 조직 외 경력이동의도에 미치는 영향에 대한 조직지원의 조절효과

구조적 정체가 조직 외 경력이동의도에 미치는 영향에 대한 조직지원의 조절효과를 살펴보면, 위의 그림 6과 같이 조직지원의 수준을 낮게 지각하는 집단의 경우 구조적 정체가 높을수록 조직 외 경력이동의도가 증가하는 경향을 보이고 있으며, 반대로 조직지원 수준을 높게 지각하는 집단은 낮게 지각하는 집단에 비해 상대적으로 구조적 정체가 높아져도 조직 외 경력이동의도의 증가 경향이 완만함을 보여주고 있다. 이러한 조절효과는 가설 5-1c에서 예상한 것과 정확하게 일치하는 결과이다. 이러한 결과를 종합해 보면, 구조적으로 정체된 종업원이라 할지라도 조직의 지원 정도를 높게 지각하는 경우 다른 종업원들과 비교하였을 때 직무에 대한 만족수준이 상대적으로 높으며, 조직 외 경력이동의도가 상대적으로 낮다는 것을 알 수 있다.

## 논 의

이 연구의 목적은 경력정체 유형을 구조적 정체와 내용적 정체로 구분하여 각 유형이 조직구성원의 직무만족, 경력이동의도(조직 내 경력이동의도와 조직 외 경력이동의도), 그리고 경력변경의도에 미치는 영향을 검증하고, 구조적 정체와 내용적 정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 상대적 영향력이 다른지를 알아보며, 더 나아가 이러한 관계가 정서지능과 조직지원에 따라 어떻게 달라지는지를 규명하는 것이었다.

먼저 변인들 간의 상관분석 결과, 구조적 정체는 직무만족, 조직내 경력이동의도와는 부적으로 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다. 조직 외 경력이동의도, 경력변경의도

와는 유의한 정적 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 또한 내용적 정체의 경우에는 구조적 정체와 마찬가지로 직무만족과 유의한 부적 상관을 나타냈으며, 조직 외 경력이동의도와와는 유의한 정적 상관을 보였다.

경력정체와 직무만족간의 관련성에 대한 이 연구의 결과는 선행연구 결과들(Veiga, 1981; Orpen, 1986; Bardwick, 1986; Gerpott & Domsch, 1987; Chao, 1990; Ertington, 1992; Milliman, 1992; Davenport, 1993; Tremblay & Roger, 1993)과 일치하는 것으로 나타났다. 즉 경력정체와 직무만족 간에는 부적으로 유의한 관계가 있음이 국내의 자료를 통해서도 확인되었다. 경력정체와 종업원의 이직의도<sup>3)</sup>와의 관계를 연구한 Tremblay와 Roger(1993)는 구조적 정체와 이직의도 간에 정적 관계가 존재함을 밝혔고, Milliman(1992)은 구조적 정체와 내용적 정체 모두 이직의도와 정적으로 관련되어 있음을 보고하였다. 또한 Davenport(1993)의 연구에서도 구조적 정체와 내용적 정체가 모두 이직의도와 유의한 정적 상관을 나타냈다. 이 연구에서도 선행연구 결과와 유사하게 구조적 정체는 조직 외 경력이동의도 및 경력변경의도와 유의한 정적 상관을 보였으며, 내용적 정체는 조직 외 경력이동의도와 유의하게 정적으로 관련되어 있는 것으로 나타났다.

이 연구의 상관분석 결과를 종합해 보면, 구조적 정체와 내용적 정체 모두 종업원의 직무만족에 부정적인 영향을 미치고 있으며, 조직 외 경력이동의도를 증가시키는 원인이 되고 있음을 알 수 있다. 반면에 조직 내 경력이동의도와 경력정체간의 관계에 있어서는 이 연구의 가설과는 달리 내용적 정체보다는 구

조적 정체가 상관이 더 큰 것으로 나타났으며, 관계의 방향에 있어서도 가설과는 달리 부적인 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 구조적 정체를 경험하고 있는 종업원들은 동일한 조직 내에서의 경력이동의 필요성이나 유용성에 대해 부정적 견해를 형성하고 있다고 해석할 수 있다. 즉 구조적 정체가 현재 소속되어 있는 특정 단위의 하위조직(부서나 팀 등)에 국한되는 문제가 아니라 종업원이 몸담고 있는 전사에 해당하는 문제이므로, 같은 조직 내에서의 경력이동이 구조적 정체를 해소하는 데 전혀 도움이 되지 않는다는 인식에 기인하는 것으로 추정할 수 있다. 다른 조직, 다른 경력으로의 이동을 의미하는 경력변경의도와 구조적 정체간의 유의한 정적 관계는 이러한 추정을 뒷받침해주고 있다. 즉 구조적 정체를 겪고 있는 종업원의 경우 동일 조직, 동일 경력으로의 이동보다는 현재의 정체 상황을 해결하기 위한 보다 적극적인 방법으로써 다른 조직, 다른 경력으로 이동하고자 하는 의도가 높음을 알 수 있다.

이 연구에서 구조적 정체와 내용적 정체간의 상대적 영향력을 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석과 Hotelling의 t검증을 실시한 결과, 직무만족을 설명하는 데 있어서는 구조적 정체와 내용적 정체가 모두 중요한 것으로 나타났다. 조직 외 경력이동의도와 경력변경의도를 설명하는 데 있어서는 구조적 정체가 내용적 정체보다 상대적으로 더 큰 영향력이 있는 것으로 밝혀졌다. 하지만 조직 내 경력이동의도를 설명하는 데 있어서는 구조적 정체와 내용적 정체 모두 통계적으로 유의한 설명력을 보이지 않았다.

지금까지 경력정체와 관련된 선행연구들에서 경력정체의 두 유형인 구조적 정체와 내용

3) 이 연구에서는 이직의도를 '조직 외 경력이동의도'와 '경력변경의도'로 구분하여 다루었음.

적 정체의 직무 및 경력태도에 대한 상대적 영향력을 검증한 연구들은 국내외적으로 매우 드물다. 이 연구에서 두 가지 경력정체 유형이 서로 구분되는 개념이라는 것을 실증적으로 보여주었고, 두 가지 경력정체 유형의 상대적 영향력이 다르다는 것을 밝혔다는 데 큰 의의가 있다. 이 연구의 결과에 따르면, 우리나라에서는 전반적으로 내용적 정체보다는 구조적 정체가 종업원들의 직무 및 경력태도에 상대적으로 더 큰 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과에 대해 우리나라 종업원들은 실리보다는 명분을 더 중시하고, 승진을 조직에서 제공하는 강력한 유인가로 인식하고 있으며, 일 자체의 특성보다는 자신이 맡은 직무의 조직위계상 위치, 즉 직급을 중시하기 때문에 승진이 힘들다고 느끼는 구조적 정체가 직무 및 경력태도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 조심스럽게 해석해 볼 수 있다. 하지만 보다 타당한 결론을 내리기 위해 앞으로 연구결과를 축적할 필요가 있으며, 다른 문화권에 있는 종업원들과의 비교문화적 연구도 이루어질 필요가 있다.

이 연구는 국내외를 막론하고 경력정체를 다룬 선행연구들과는 달리, 정서지능과 조직지원이 경력정체와 직무 및 경력태도간의 관계를 조절한다는 것을 실증적으로 처음 밝혔다는 데 또 다른 의의가 있다. 이 연구에서 경력정체(구조적 정체, 내용적 정체)가 직무태도(직무만족) 및 경력태도(조직 내/외 경력이동 의도, 경력변경의도)에 미치는 영향에 대한 정서지능과 조직지원의 조절효과가 밝혀졌다. 구체적으로 정서지능은 구조적 정체와 상호작용하여 조직 외 경력이동 의도와 경력변경의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 정서지능이 높은 종업원들은 구조적 정체를 경험

한다 하더라도 정서지능이 낮은 종업원들에 비해 상대적으로 조직 외 경력이동 의도와 경력변경의도를 덜 가지고 있었다. 또한 정서지능은 내용적 정체와 상호작용하여 직무만족, 조직 내 경력이동 의도, 조직 외 경력이동 의도에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 즉 정서지능이 높은 종업원들은 내용적 정체를 경험한다 하더라도 정서지능이 낮은 종업원들에 비해 상대적으로 직무만족이 더 높고 조직 내 경력이동 의도와 조직 외 경력이동 의도를 덜 가지고 있었다.

조직지원도 구조적 정체와 상호작용하여 직무만족과 조직 외 경력이동 의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 조직지원 수준을 높게 지각하는 종업원들은 구조적 정체를 겪고 있더라도 조직지원 수준을 낮게 지각하는 종업원들에 비해 직무만족 수준이 상대적으로 더 높으며, 조직 외 경력이동 의도가 상대적으로 더 낮았다. 또한 조직지원은 내용적 정체와 상호작용하여 조직 외 경력이동 의도에 영향을 미쳤다. 즉 조직지원 수준을 높게 지각하는 종업원들은 내용적 정체를 겪고 있더라도 조직지원 수준을 낮게 지각하는 종업원들에 비해 조직 외 경력이동 의도가 상대적으로 더 낮았다.

이 연구 결과의 시사점은 조직에서 인적자원 관리 계획을 수립할 때, 직무만족 제고를 위해서는 구조적 정체와 내용적 정체가 함께 고려되어야 한다는 것이며, 종업원의 조직 외 경력이동이나 경력변경을 방지하기 위해서는 내용적 정체보다 상대적으로 구조적 정체를 해소하기 위한 방안이 선행되어야 한다는 것이다. 나아가 경력정체가 직무 및 경력태도에 미치는 영향에 대한 정서지능의 조절효과가 이 연구를 통해 일부 확인된 만큼 종업원들의

정서지능 개발을 위해 보다 적극적으로 투자하거나, 정서지능이 높은 종업원을 선발하기 위한 노력이 필요하다는 것이다.

정서지능은 자신의 정서를 조직 상황에서 적절하게 조절하고 표현할 수 있는 능력과 관련되어 있다. 정서지능을 개발하기 위해서는 먼저 자신의 정서를 정확히 파악하고, 상황에 따라서 적절한 방식으로 정서를 표현하고, 외부적인 정서 표현과 자신의 내면 정서간의 부조화가 일어나지 않도록 훈련하는 것이 중요하다(이주일, 민경환, 1996). 이와 같은 능력은 선천적으로 타고 나기도 하지만, 후천적인 개발 노력을 통해서도 신장이 가능하다는 것이 일반적 견해이다. Goleman, Boyatzis 및 Mckee (2002)는 GE, IBM, BBC, Unilever, Merrill Lynch 등을 포함한 미국 대기업을 대상으로 3,800명의 기업 간부를 분석한 결과, 지속적인 교육·훈련과 자기개발을 통해 정서지능을 얼마든지 높일 수 있다고 주장한다. Ashforth와 Humpley(1995)는 업무 수행에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있는 정서를 분리시키는 방법, 피드백 등을 통해 정서표현을 자제하는 방법, 발생한 정서를 약화 또는 분산시키거나 그 정서의 의미를 재구성하는 방법 등을 제안하였다. 이러한 제안들은 조직 장면에서 종업원들의 정서지능을 개발하기 위한 유용한 접근방법이 될 수 있을 것이다. 또한 정서지능이 높은 종업원을 선발하기 위해서는 먼저 조직이 직면한 상황이나 조직문화, 직무수행 내용에 기초하여 종업원들에게 요구되는 정서지능이 무엇인지를 규명하고, 이를 신뢰롭고 타당하게 측정할 수 있는 도구를 개발해야 할 것이다.

이 연구에서 나타난 조직지원의 조절효과가 갖는 시사점은 구조적 정체에 대한 문제 해결

이 어려운 경우에도 종업원들의 공헌을 존중해주고 복리후생 증진을 위해 노력하는 등의 조직지원이 이루어질 경우 구조적 정체로 인한 문제점을 완화시킬 수 있다는 것이다. 국내기업은 앞으로 구성원들의 경력정체 문제에 직면할 가능성이 점점 더 증가될 가능성이 있으므로 경력정체를 구조적으로나 내용적으로 해소할 수 있는 다양한 방법을 강구할 필요가 있다. 탁진국(2004)의 연구에서는 경력정체 대처방법으로 수평이동 촉진 정책, 정규 승진 소요 기간 연장, 직무 재설계 및 훈련, 직위가 아닌 스킬중심의 경력 경로, 프로젝트 유형의 직무, 전문가들의 정기적 순환, 임시 이동, 직무 교환 촉진, 타 부서로의 임시 배치, 직급이 아닌 개인의 수행이나 역량 개발을 통한 임금 지급, 정직한 피드백 제공 등의 방안을 소개하고 있다.

끝으로 이 연구의 제한점과 향후 연구 과제를 제시하면, 먼저 이 연구에서는 상대적으로 충분하고 다양한 표본을 확보하지 못했다. 따라서 향후 연구에서는 보다 다양한 직종과 계층에서 추출된 표본을 대상으로 연구가 수행되는 것이 보다 바람직할 것이며, 조사대상자의 연령 또는 근속기간에 따라 경력정체의 영향을 세분화하여 분석하는 노력이 필요하다. 왜냐하면 직종과 계층, 그리고 연령과 근속기간 등에 따라 경력정체의 경험 정도가 다를 가능성이 있으며, 이러한 경력정체 경험 정도가 종업원들의 직무 및 경력태도에 미치는 영향이 다를 수 있기 때문이다. 따라서 이 연구에서 얻어진 결과를 해석하고 일반화하는 데 한계가 있을 수 있기 때문에 앞으로 추후연구를 통하여 연구결과를 축적해갈 필요가 있다.

또 다른 문제는 측정도구의 적절성 및 타당성이다. 이 연구에서는 경력정체와 관련된 주

요 변인들을 측정하기 위하여 주로 해외 연구자들의 도구를 번안하여 사용하였다. 하지만 조직문화나 직무 및 경력태도 형성에 영향을 미치는 환경적 요소 등에 있어서 문화 간 차이가 존재할 가능성을 전적으로 배제할 수 없기 때문에 앞으로의 연구에서 이 연구에서 사용한 측정도구의 타당성을 지속적으로 알아볼 필요가 있다. 이 연구에서는 이러한 노력의 일환으로 경력정체 척도에 포함된 구조적 정체와 내용적 정체 개념이 독립적인 개념인지를 실증적으로 알아보기 위해 요인분석을 실시하여 서로 구분되는 개념이라는 결과를 제시하였다. 앞으로의 연구에서는 보다 적극적인 노력을 통해 측정도구의 타당성을 검증할 필요가 있다. Ettington(1998)이 경력정체 연구 결과들 간의 불일치의 원인을 측정의 불일치에서 찾은 것과 같은 맥락에서, 이러한 노력을 통해 앞으로의 연구에서 보다 일관된 결과를 얻을 수 있을 것이다. 즉 경력정체 측정도구 및 방법에 대한 철저한 타당성 검증이 선행되고, 검증된 도구 및 방법을 사용하여 다수의 연구들이 이루어질 때 경력정체 분야의 이론적 체계가 보다 굳건해질 것이다.

마지막으로, 이 연구에서 조절변인으로 설정한 정서지능 및 조직지원 이외의 또 다른 변인들이 조절효과를 나타낼 가능성에 대해서도 지속적으로 관심을 가지고 연구해야 할 것이다. 결론적으로 앞으로의 연구에서는 다양한 업종에 종사하는 충분한 크기의 표본을 통해서 경력정체가 개인 및 조직 변인들에 미치는 영향을 밝히고, 이러한 영향을 조절하는 새로운 조절변인들의 발굴을 통하여 경력정체 분야의 이론적 체계를 보다 풍요롭게 할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 김천석, 유태용 (2005). 정서지능, 인지능력, 성격의 구성개념간 변별성과 정서지능의 과업수행, 맥락수행, 적응수행에 대한 증분타당도 검증. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(2), 271-298.
- 김홍국 (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.
- 오인수, 서용원 (2004). 조직내/외 경력이동에 영향을 미치는 선행변인에 관한 탐색적 연구: 정성적 연구와 정량적 연구의 통합과 모형화. 2004년도 한국 산업 및 조직 심리학회 춘계학술대회 및 심포지엄 논문집, 181-206.
- 이주일, 민경환 (1996). 정서지능: 개념의 소개 및 연구 전망. 심리과학, 5(1), 67-84.
- 임범식 (2001). 고용형태와 직무형태에 따른 경력관련 변인들에서의 차이. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 최대정, 박동건 (2003). 조직과의 교환관계 시각과 직무특성의 효과성. 2003년도 한국 산업 및 조직 심리학회 추계 심포지엄 및 학술대회 논문집, 149-161.
- 탁진국 (2004). 경력정체(career plateau)의 의미와 시사점. 2004년도 한국 산업 및 조직 심리학회 춘계학술대회 및 심포지엄 논문집, 161-172.
- Allen, T. D., Russel, J. A., Potteet, M. L., Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1113-1137.
- Ashford, B. E., & Humpley, R. H. (1995).

- Emotion in the workforce: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Bardwick, J. M. (1986). *The plateauing trap*. New York: AMACOM.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. NY: Willy.
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 16, 181-193.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983). *Applied regression analysis for the behavioral sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum, Hillsdale.
- Davenport, L. A. (1993). *Examination of the relationships between career plateauing and job attitude*. Doctoral dissertation. The University of Tennessee, Knoxville. USA.
- Davies, M., Stankov, L., & Roberts, R. D. (1998). Emotional Intelligence: In search of an illusive construct. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 989-1015.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Ettington, D. R. (1992). *Successful career plateauing for middle managers*. Doctoral Dissertation. The University of Michigan. USA.
- Ettington, D. R. (1998). Successful career plateauing. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 72-88.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14, 69-80.
- Ference, T., Stoner, J., & Warren, E. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2, 602-612.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1990). Predictors for career achievement in the corporate hierarchy, *Human Relations*, 43(8), 703-726.
- Gerpott, T. J. & Domsch, M. (1987). R & D professionals' reactions to the career plateau: mediating effects of supervisory behaviors and job characteristics, *R & D Management*, 17, 103-118.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Golman, D. Boyatzis, R., & Mckee, A. (2002). *Primal leadership: Realization the power of emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Law, K. S., Wong, C., & Song, L. J. (2004). The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility for Managements Studies. *Journal of Applied Psychology*, 89, 483-496.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence meets traditional standards for emotional intelligence. *Intelligence*, 27, 267-298.
- Milliman, J. F. (1992). *Consequences and moderators of career plateauing: An empirical investigation*. Presented at the Academy of Management

- Meetings, Las Vegas, NV.
- Near, J. P. (1985). A discriminant analysis of plateaued versus nonplateaued managers, *Journal of Vocational Behavior*, 26, 177-189.
- Orpen, C. (1986). The relationship between perceived task attributes and job satisfaction and performance among plateaued and non-plateaued managers, *Human Systems Management*, 6, 15-20.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2004). Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 71-95.
- Rosen, B., & Jerdee, T. H. (1990). Middle and late career problems: causes, consequences, and research needs. *Human Relations*, 12, 1369-1389.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Schutte, N. S., Schuettpelez, E., & Malouff, J. M. (2001). Emotional intelligence and task performance. *Imagination, Cognition, and Personality*, 20, 347-354.
- Staw, B. M. & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypothesis. *Administrative Science Quarterly*, June, 304-331.
- Trembley, M., & Roger, A., Toulouse, J. (1995). Career plateau and work attitudes: an empirical study of managers. *Human Relations*, 48, 221-237.
- Trembley, M., & Roger, A. (1993). Individual, familial, and organizational determinants of career plateau. *Group & Organization Management*, 18, 411-435.
- Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus nonplateaued managers: career patterns, attitudes, and path potential. *Academy of Management Journal*, 24, 566-578.
- Wong, C., & Law, K. S. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.

1 차 원고접수 : 2005. 9. 9

2 차 원고접수 : 2005. 11. 2

최종 게재결정 : 2005. 11. 8



## The Impact of Career Plateau on Job and Career Attitudes and Moderating Effects of Emotional Intelligence and Organizational Support

Geun-Soo Park

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the impact of career plateau(structural plateau and content plateau) on employee's job satisfaction, career movement intention(career movement within an organization and career movement between organizations), and career withdrawal intention, and furthermore to identify the role of emotional intelligence and organizational support as a moderator. Survey data were collected from 173 employees. The results indicated that structural plateau was negatively related to job satisfaction and career movement intention within an organization, and was positively related to career movement intention between organizations and career withdrawal intention. Also, content plateau was negatively related to job satisfaction. and was positively related to career movement intention between organizations. In addition, the results of hierarchical multiple regressions and Hotelling's t test indicated that both of structural and content plateau influenced on job satisfaction, and structural plateau had stronger impact on career movement intention between organizations and career withdrawal intention than content plateau. Futhermore, the results of hierarchical multiple regressions indicated that emotional intelligence showed significant moderating effect on the relationship between structural plateau and outcome variables(career movement intention between organizations and career withdrawal intention). Also, emotional intelligence moderated the relationship between content plateau and outcome variables(job satisfaction, career movement intention within an organization, and career movement intention between organizations). Organizational support moderated the relationship between structural plateau and consequences(job satisfaction and career movement intention between organizations), and the relationship between content plateau and career movement intention between organizations. Finally, implications and limitations of this study were discussed, and the future research tasks were suggested.

*key words* : structural plateau, content plateau, emotional intelligence, organizational support, career movement intention, career withdrawal intention