

경력몰입의 선행변인: 고용형태와 직무형태에 따른 차이

임 범 식 탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 다양한 개인변인과 상황변인들이 고용형태와 직무형태에 따라 경력몰입에 미치는 영향이 다르게 나타나는지를 알아보고자 하였다. 설문자료는 IT관련 사업에 종사하는 정규직 근로자 161명과 비정규직 근로자 141명으로부터 얻어졌으며, 대상을 다시 직무형태에 따라 전문기술직과 사무직으로 구분하였다. 분석결과 경력몰입을 설명하는데 있어서는 전반적으로 상황변인들이 개인변인들에 비해 상대적으로 더 중요한 것으로 나타났다. 또한 고용형태와 직무형태에 따라 경력몰입을 설명하는데 있어서 유의한 상황변인은 서로 다르게 나타났다. 이러한 연구결과를 토대로 조직에서 경력개발에 관한 시사점을 논의하였다. 마지막으로, 본 연구의 제한점과 추후 연구 방향에 관해 논의하였다.

주요어: 경력몰입, 고용형태, 직무형태

최근의 급격한 경영환경의 변화에 발 빠르게 대처하기 위하여 기업은 경영효율화를 꾀하고, 기업내 재조직화와 다운사이징, 계층축소 등의 조직변화가 활발히 일어나고 있다. 이러한 조직변화를 통해 조직생산성을 향상하기 위해서는 최

소한의 정규직 인력을 유지하면서 전문화된 비정규직 인력을 확보하는 등의 노동유연성이 강조되고 있다.

이러한 흐름에서 경력의 개념 또한 개인의 주관적 가치에 따라 의미부여가 달라지는 상대적인

[†] 교신저자: 탁 진 국, 광운대학교 산업심리학과, E-mail: tjook@daisy.gwu.ac.kr

개념이 되고 있다. “한 우물을 파라”는 평생직장의 개념이 파괴되고, 종업원 스스로 경력에 책임을 지고 업무수행능력을 향상시키며, 다양한 경험을 위해 여러 직장에서 근무하는 평생직업의 개념으로 바뀌고 있다(김홍국, 2000).

경력과 관련된 주요 논쟁 중의 하나는 경력몰입 개념의 일반화에 관한 것이다. 즉 경력몰입은 직업의 전문성 수준에 관계없이 어떤 직업에도 존재할 수 있는 것인가, 아니면 최소한의 전문적 특징이 있어야만 경력몰입이 존재하며 그 이하 수준에서는 명확하게 개념화될 수 없는 것인가 하는 문제이다(Blau, 1989). Form(1968)은 정부관료, 대기업 관리자, 숙련 노동자, 기능공 등에서도 경력은 존재할 수 있다고 설명한다.

따라서 정규직, 비정규직, 혹은 전문직, 비전문직에 관계없이 경력몰입과 경력관련 변인들에 대한 논의가 필요한 시점이다. 그러나 비정규직을 다루는 과거연구에서는 경력몰입과 같은 경력과 관련된 변인에 대한 연구는 거의 이뤄지지 않았다. 이는 과거의 비정규직을 보는 사회적 시각이 주로 고용비용 절감과 노동유연성 확보라는 차원에서 고용되어 기업의 비 핵심업무 분야에 국한된 주변적인 일만을 수행하는 것으로 인식되었기 때문에, 비정규직을 대상으로 한 경력이나 경력 개발에 관한 연구는 간과되어 왔다고 볼 수 있다.

그러나 최근 전문인력의 부족으로 인해 정규직이 아니더라도 기업의 주요 핵심사업 부문에서 중요한 역할을 수행하는 일이 빈번해지고 있으며, 정보기술의 혁명적 발전으로 인해 외부의 전문가 영입이 더욱 가속화되어 가고 있고, 기존의 비정규직과는 달리 정규직보다 더 높은 대우를 제공받는 경향도 나타나고 있다. 즉, 비정규직 근로자들이 수행하는 업무가 기업에서 차지하는 중요성은 과거와는 상당한 차이를 보이고 있다.

Matusik과 Hill(1998)은 기업이 일정영역에서 비정규직을 고용하는 경우에 43%가 전문직과 기술직에서 고용된다는 것을 제시함으로써 이들이 기업의 핵심영역에 영향력을 행사할 수 있다는 잠재력을 보여주고 있다.

이러한 시각에 입각해서, 본 연구는 정규직뿐 아니라 비정규직 근로자를 포함하여 경력몰입에 영향을 주는 변인들에 있어서 어떠한 차이가 있는지를 탐색적으로 알아보고자 한다. 구체적으로는 경력몰입에 영향을 미치는 변인들을 개인 변인과 상황 변인으로 나누고, 이러한 요인들이 고용형태(정규직 대 비정규직)와 직무형태(전문직 대 비전문직)에 따라 경력몰입과 경력만족에 다른 영향을 미치는지를 알아보고자 한다.

경력의 개념

경력몰입에 관한 문헌을 고찰하기에 앞서 먼저 경력(career)에 대한 개념부터 정리할 필요가 있다. 경력의 개념은 연구하는 학자마다, 그리고 이를 사용하는 사람들마다 다양한 의미로 이해되고 있다. 그 이유는 경력에 관한 많은 이론들이 각각 다른 패러다임에서 출발하였으며, 관심단위와 분석수준이 다르고, 연구방법 또한 다르기 때문이다.

경력과 관련된 연구의 초기에는 경력을 전문적인 직업을 가진 사람들에게 초점을 맞추어 생각하였으나, Super(1980)의 연구에서는 직업을 갖기 전 학교에서 배우고 경험하는 것들도 직업선택에 영향을 미치는 것으로 보고, 직업선택 전 활동과 직업선택 후 활동까지 모두 경력에 포함해서 다루고 있다.

경력연구자인 Hall(1976)에 따르면, 경력이란 한 사람이 전 생애의 과정을 통해 차지하게 되는 지위, 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에

서 지각된 일련의 태도와 행위로 정의할 수 있다. 이것은 개인에 초점을 두고 있으며, 전 생애를 통한 개인의 주관성을 강조하는 것으로 직업을 가진 모든 개인은 경력을 가지고 있다고 할 수 있다. 또한 이러한 정의는 경력이란 단어가 전문직에 종사하는 사람들의 직무경험을 다루는 협의의 의미로 쓰이는 것이 아님을 의미하고 있다.

경력에 관한 또 다른 정의로 Werther와 Davis (1989)는 경력을 개인이 직장생활 동안 갖게 되는 모든 직무라는 협의의 의미로 정의하였다. 또한 박내희(1998)는 인적자원관리 측면에서 경력이란 개인의 삶에서 계속적이고 순서를 가지며, 의미가 있지만 개별적이고 상호 관련된 직무의 연속 또는 시간의 흐름에 따른 개인의 직무경험의 연속이라고 정의하였다.

이처럼 경력은 어떠한 시각에서 어떻게 정의를 내리는가에 따라 다양한 모습으로 나타난다. 그러나 경력을 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험으로 보는 정의(Carson & Bedeian, 1994; Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000)가 가장 널리 받아들여지고 있다. 이와 같이 경력의 정의를 구성하는 요소들을 살펴보면, 첫째, 한 개인이 평생을 통해 경험하는 것이며, 둘째, 일련의 직무들의 집합이라고 할 수 있다. 경력은 하나의 조직에만 국한지어 생각해서는 안 되며, 수직적인 것만을 의미하는 것이 아니라 모든 경력변화를 포함하는 것으로 생각해야 한다 (김성국, 김태은, 1999).

결론적으로, 경력에 대한 정의는 전문성을 가진 직업을 기본으로 한 협의의 개념에서 출발하여 한 개인이 일생을 통해 가지게 되는 모든 일과 관련된 경험들의 집합체로 발전해 왔음을 알 수 있다. 이러한 개념의 변화는 경력의 개념이 조직차원에서 단순하게 다루어지던 것이 조직환

경의 변화와 맞물려 개인적이고 주관적인 요소의 중요성을 부각시키는 방향으로 발전해 가고 있음을 말해준다.

경력몰입의 개념

경력몰입의 개념도 관점을 어디에 두느냐에 따라서 학자마다 조금씩 다르며, 서로 중복성이 있는 내용들에 대해 조금씩 다른 용어들을 사용하고 있다. 경력몰입과 이와 유사한 용어를 사용하는 연구들을 살펴보면, 먼저 경력에 대한 관심은 Greenhaus (1971)가 3가지 하위차원으로 구성된 경력현출성(career salience)의 개념을 제시하면서 시작되었다. 그에 따르면, 경력현저성은 개인의 전체 삶에서 작업과 경력의 중요성으로 정의되고, 이는 다시 3가지 하위차원으로 구분된다. 첫째, 작업에 대한 전반적인 태도, 둘째, 직업계획의 깊이, 셋째, 작업의 상대적인 중요성이다. 경력현저성에 관한 주된 연구들은 직업계획에 보다 많은 관심을 보였다.

경력관여(career involvement)는 처음에 Gould(1979)가 개인의 경력이 평가되는 선호도를 나타내는 것으로 정의하였으며, 요인분석 결과 다른 경력 관련 변수들(예를 들면, 경력계획, 개인적인 정체성 해결, 직무적응성)과 구분되는 것으로 나타났다.

경력몰입(career commitment)은 Blau(1985)가 Greenhaus(1971)와 척도와 기타 척도들의 부족한 부분을 매우기 위하여 처음 언급했으며, 경력몰입을 개인의 전문직업 또는 직업에 대한 태도라고 정의하고, 경력몰입의 측정을 위해서는 개인이 전문직업의 구성원이어야만 할 필요는 없다고 했으며, 분야 또는 산업과 같은 용어를 사용해도 직업에의 전념 또는 헌신을 제대로 측정할 수 있다고 하였다. 또한 Blau(1989)는 경력몰입이 모든

직종에 적용될 수 있다고 하였다. 앞의 2가지 유형의 경력몰입 연구와는 달리 이러한 경력몰입의 개념화와 정의는 많은 연구에서 검증을 받았다 (Blau, 1988, 1989; Aryee & Tan, 1992; Aryee, Chay, & Chew, 1994; Cherniss, 1991; 장은미, 1997).

두 번째 연구방향은 전문직업몰입(professional commitment)이란 용어를 사용하는 연구들이다. 이러한 연구들로는 로컬/코스모폴리탄(local/cosmopolitanism), 전문가주의(professionalism), 수정된 전문직업몰입 등을 들 수 있다.

Gouldner(1958)의 로컬(locals)과 코스모폴리탄(cosmopolitans)에 대한 연구에서 전문직업몰입에 대한 연구가 비롯되었다고 할 수 있다. 코스모폴리탄은 조직에 대한 충성심은 낮고, 전문화된 역할기술에 대한 몰입은 높으며, 외부의 준거집단 지향성을 사용하기 쉬운 사람들을 말한다. 반면에, 로컬은 조직에 대한 충성심은 높고, 전문화된 역할기술에 대한 몰입은 낮으며, 내부의 준거집단 지향성을 사용하기 쉬운 사람들이다. 즉, 종업원이 코스모폴리탄인 경우에는 충성심은 자신의 일 또는 전문직업에 주로 달려 있으며, 대조적으로 로컬인 종업원은 작업이 이루어지는 기업, 조직, 그리고 지역사회에 충성심을 보인다고 하였다. 이러한 구분은 조직에 대한 몰입과 전문직업에 대한 몰입간의 차이를 강조하는 것이지만, 이는 동일시의 2가지 대상, 즉 조직과 전문직업의 양립가능성에 대한 의문을 불러일으킨다.

전문가주의(professionalism)는 개인이 전문직업의 이상에 대해 동의하는 정도에 관한 것이다. 그러한 주장을 한 대표적인 학자인 Hall(1968)은 5가지 차원을 파악했다. 즉 주요한 준거로서 전문직업의 활용, 공중에 대해 우수한 서비스를 제공한다는 믿음, 자기규제에 대한 믿음, 분야에 대한 소명의식, 그리고 자율성 등이다.

수정된 전문직업몰입으로 파악되는 개념은

Aranya, Pollock, 및 Amernic(1981)에 의해 개발되었다. 이는 개인의 전문직업에 대한 동일시와 관여의 상대적인 강도로 정의된다. 대체로 전문직업몰입은 조직몰입을 측정하기 위해 Porter 등이 개발한 설문지에서 조직 대신에 전문직업이라는 용어를 대신함으로써 측정된다. 이러한 측정방법은 조직몰입의 개념을 전문직업몰입의 개념과 보완적으로 보는 것이다.

세 번째 연구방향은 직업몰입(occupational commitment)이란 용어를 사용하는 연구들이다. 직업몰입은 Meyer, Allen, 및 Smith(1993)의 연구에서 중요하게 등장한다. 이들은 자신들의 연구에서 전문직업이라는 용어보다는 직업이란 용어를 선택하였다. 그 이유는 전문가뿐만 아니라 비전문가도 자신이 수행하고 있는 일에 대해 몰입을 경험할 수 있기 때문이며, 경력몰입의 경우에는 경력이 노동시장으로의 진입에서부터 은퇴까지의 계획된 작업패턴 또는 특정 직무, 조직, 직업 또는 전문직업에의 관여로 정의될 수 있기 때문에, 경력이란 용어가 모호성을 지닌다고 지적하였다. 따라서 직업몰입이란 용어의 선택은 경력몰입에서 경력이란 용어가 갖는 모호성을 극복하고 전문직업몰입의 대상이 전문직업인으로서만 국한되는 것을 뛰어넘기 위한 것이라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 이러한 다양한 개념들 가운데 일반적으로 모든 직장인들에게 적용될 수 있으며, 보다 많은 연구가 이루어진 경력몰입에 초점을 두고자 한다.

경력몰입에 영향을 미치는 개인 및 상황 변인

경력몰입에 영향을 미치는 선행변인들에 관해서는 지금까지 많은 연구가 이루어져 왔다. 이에 관한 연구를 개인적 변인과 상황적 변인으로 구분하여 살펴보고자 한다. 먼저 지금까지 경력몰

입과 관련된 인구통계학적 변인에 관한 선행 연구들을 살펴보면 Carson과 Bedeian(1994)의 연구에서 교육수준은 경력몰입과 정적으로 관련되었다. 전문직 종사자의 경우는 대체로 오랜 교육기간을 갖는데, 이 기간동안 경력몰입이 형성되며, 작업과 관련된 가치들이 내재화되기 쉽기 때문이다. 동일한 연구에서 연령은 경력몰입과 정적으로 관련되었다. 한편, Colarelli와 Bishop(1990)의 연구에서 전문가들의 경우에는 연령과 경력몰입 사이에 유의한 관련이 없었으나 관리자의 경우에는 두 변인 사이에 유의한 관련이 있었다.

성별에 있어서는 여성이 남성보다 높은 경력몰입을 보인 연구들도 있으나(Berger & Grimes, 1973; Tuma & Grimes, 1981), Gould(1979)의 연구에서는 남녀간에 경력몰입에서 유의한 차이를 보이지 않았다.

결혼여부에 따라 경력몰입이 어떻게 변화되는지는 아직 판단하기가 어려운 것으로 보인다. 전문가를 대상으로 한 Cherniss(1991)의 연구에서 심층면접을 이용한 결과 기혼자들은 미혼자들보다 경력에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 그러나 Blau(1985)의 연구에서는 미혼인 사람이 경력에 더 몰입하는 것으로 나타났다.

조직근속은 Carson과 Bedeian (1994)의 연구에서 경력몰입과 유의하게 관련되지 않았다. Blau(1985)의 연구에서도 조직근속은 경력몰입과 유의한 관련성이 없는 것으로 나타났다. 한편, Darden, Hampton, 및 Howell(1989)의 연구에서 임금은 경력몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과들을 볼 때, 인구 통계적 변인과 경력몰입과의 관계는 일관적이지 못한 것으로 볼 수 있다. 또한 일부 변인의 경우 조사대상자의 유형에 따라 다르게 나타났다.

이 밖에 개인의 특성에 관한 변인으로서 성장

욕구 강도는 경력몰입과 정적인 관계를 갖고 있는 것으로 나타났다(Blau, 1985). 특히 전문가로서의 성장욕구가 강한 사람은 자신에게 주어지는 성장기회에 대해서 더욱 적극적으로 반응하며, 직위가 주는 도전감이 증가할수록 내적 동기가 크게 나타났다.

Colarelli와 Bishop(1990)의 연구에 따르면, 관리자와 전문가 모두에게서 통제위치가 내적인 경우에 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 이러한 관계는 전문가 집단에서 보다 강하게 나타났다. 통제위치가 내재적일수록 경력몰입의 수준이 높게 나타나는 것은 통제위치가 내재적인 경우에는 환경의 영향을 적게 받기 때문으로 보이며, 또한 내재론자들은 자신의 운명과 삶을 통제할 수 있다고 보기에 자신이 종사하고 있는 직업에 대해 외재론자보다 더욱 몰입하는 것으로 보인다.

Cherniss(1991)는 전문가의 경력몰입의 핵심이 되는 요인으로 자기효능감을 언급하고 있다. 첫째 자신의 일에 대해 유능하다고 느끼는 경우 경력몰입이 높아질 수 있으며, 둘째 전문적인 개발 경험은 자기효능감을 높임으로써 경력몰입이 높아질 수 있다.

한편 개인 변인들 이외에 경력몰입에 영향을 미치는 상황적 변인에 관한 연구도 진행되어 왔다. 개인의 경력계획이 성공하여 경력만족과 경력몰입을 갖기 위해서는 조직의 지원이 필요하다(Waterman, Waterman, & Collard, 1994). 경력개발 측면에서 종업원들에게 지원을 한다는 것은 종업원들이 자신의 능력을 평가하고 단련하며, 재설정하고 확대된 힘을 가짐으로써 노동시장에서의 경쟁력을 유지하도록 해주는 것이다.

자연계 및 이공계의 연구개발직 전문가를 대상으로 한 장재윤(1996)의 연구에서는 소속된 조직의 분위기가 변화에 대해 개방적이고, 다양성에 대해 수용적일수록 연구개발 전문가는 조직과 경

력에 대해 이중 몰입하는 것으로 나타났다. Aryee와 Tan (1992)은 경력몰입의 예측요인과 결과요인을 포함하는 모형에서 조직이 개인에게 제공하는 개발기회가 경력몰입에 영향을 미치는 경로계수로 나타났다.

Blau(1985)의 연구에서는 역할모호성이 높을수록 경력몰입이 낮은 것으로 나타났고, Darden, Hampton, 및 Howell(1989)의 연구에서는 경력몰입의 선행요인으로 역할갈등이 포함되었다.

Colarelli와 Bishop(1990)의 연구에서, 역할갈등은 전문가의 경력몰입과 유의한 부적 상관관계를 보이며, 역할모호성은 관리자와 전문가 모두의 경력몰입과 유의한 부적인 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

한편, London과 Mone(1987)은 사람들이 바람직하지 못한 직무특성과 상황적인 제약조건에 대응하는데 노력을 집중해야 하는 경우 경력몰입 수준이 낮을 것이라고 주장하였다. Aryee, Chay, 및 Chew (1994)의 연구에서 직무특성은 경력단계와 관계없이 경력몰입과 긍정적으로 관련되는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과들을 볼 때, 경력몰입에는 개인 변인과 상황 변인 모두 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 그러나 경력몰입에 관한 대부분의 연구는 정규직 종업원을 대상으로 이루어져 왔기 때문에 경력몰입에 영향을 주는 선행변인들이 조사대상자들의 고용형태(정규직 대 비정규직)나 직무형태(전문직 대 비전문직)에 따라 어떠한 차이가 있는지는 밝혀진 바 없다. 본 연구에서는 경력몰입에 관한 선행연구를 토대로 경력몰입에 영향을 미칠 수 있는 다양한 유형의 개인 및 상황 변인들을 포함시켜 이러한 요인들이 경력몰입에 어떠한 영향을 미치며, 이러한 영향이 조사대상자들의 고용형태와 직무형태에 따라 어떠한 차이가 있는지를 탐색적으로 알아보고자 하였다.

방 법

조사대상과 절차

본 연구에서의 조사대상은 국내 정보기술(IT) 산업체 13개 기업에 종사하는 정규직과 비정규직 종업원들이며, 부서 담당자를 연구자가 직접 방문하여 협조를 요청하고, 설문지를 배부한 뒤 1주일 후에 수거하였다. 5주간에 걸쳐 총 550부가 배포되었으며, 326부가 회수되어 59.3%의 회수율을 보였다. 회수된 설문지 중 중성화경향이 있거나 응답이 불성실한 설문지 24부를 제외하고 최종 302부가 통계분석을 위한 자료로 사용되었다.

고용형태(정규직과 비정규직)와 직무형태(전문기술직과 사무직)별로 구분하여 분석하였다. 본 연구에서 비정규직은 계약직과 파견직을 포함하였다. 직무형태에 따른 구분에서 전문기술직은 연구개발, 기술관련 업무를 수행하는 직원들을 의미하며, 사무직은 일반관리 업무를 수행하는 직원을 의미한다.

집단별 표본 수는 정규직이 161명(전문기술직 84명, 사무직 77명), 비정규직이 141명(전문기술직 66명, 사무직 75)이었고, 빈도차이분석(χ^2) 결과 4 집단 간 표본 수에서의 차이는 유의하지 않았다. 전체 표본에서 남자가 더 많았고(60.6%), 미혼이 더 많았고(66.6%), 대졸자가 가장 많았으며(56.6%), 사원급이 가장 많았다(65.2%). 각 집단의 인구통계학적 변인에 관한 내용은 표 1에 제시되어 있다.

측정도구

본 연구에서 인구통계학적 변인을 제외한 모든 변인의 문항들은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 Likert식 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 각 변인의 수준이

표 1. 조사대상의 인구통계학적 특성

인구통계학적 변인	정규직(161)		비정규직(141)		전체 (302)	
	전문기술직(84)	사무직(77)	전문기술직(66)	사무직(75)		
성별	남자	67	62	51	3	183(60.6%)
	여자	17	15	15	72	119(39.4%)
평균나이(SD)	28.9(2.8)	30.1(3.8)	30.1(5.1)	26.8(3.7)	29.0(4.1)	
결혼 여부	기혼	32	34	24	9	99(32.7%)
	미혼	52	43	42	64	201(66.6%)
	무응답				2	2(0.7%)
학력	고졸		6	3	25	34(11.3%)
	전문대졸	15	3	20	23	61(20.2%)
	대졸	54	58	38	21	171(56.6%)
	석사	14	10	4	2	30(9.9%)
	박사	1				1(0.3%)
	무응답			1	4	5(1.7%)
직위	사원급	51	38	36	72	198(65.2%)
	대리급	19	19	11	1	51(16.6%)
	과장급	14	17	18		51(16.2%)
	무응답		3	1	2	6(2%)
평균연봉 ^a (SD)	3.83(1.7)	4.37(2.1)	3.14(1.8)	1.26(0.6)	3.18(2.0)	
평균근속개월(SD)	22.3(20.7)	31.6(34.7)	26.3(34.0)	23.2(17.2)	25.8(27.5)	
평균이직회수 ^b (SD)	1.1(1.1)	1.0(1.2)	1.4(1.1)	0.7(0.9)	1.0(1.1)	

주. * 연봉은 ①~⑨까지의 보기 중에서 선택 함.

- ① 1500미만 ② 1500-2000미만 ③ 2000-2500미만 ④ 2500-3000미만
 ⑤ 3000-3500미만 ⑥ 3500-4000미만 ⑦ 4000-4500미만 ⑧ 4500-5000미만
 ⑨ 5000이상

^b 같은 경력분야에서의 이직회수

높음을 나타낸다.

근속연수, 같은 경력분야에서의 이직회수, 연봉, 업무분야, 고용형태 등 총 10개의 변인이었다.

인구통계적 관련 변인

본 연구에 포함된 인구통계적 관련 변인은 성별, 나이, 결혼여부, 학력, 직위, 현 회사에서의

경력물입. 경력물입은 경력연구에서 가장 많이 사용되는 Blau(1985)의 척도 7문항을 탁진국(1996)

이 번역한 것을 사용하였다. 경력몰입의 문항 예로는 '나는 현재 직업을 너무 좋아해서 결코 이 직업을 포기하지 않을 것이다', '나는 현 직업으로 내 자신의 경력을 계속 쌓아갈 것이다' 등이 있다. 본 연구에서 나타난 내적일관성 계수인 Cronbach alpha는 .83이었다.

개인 변인

자기효능감. 자기효능감은 Jones(1986)의 정의를 참조하여, 바람직한 결과를 얻기 위해 개인이 요구된 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음으로 정의하였다. Jones(1986)의 연구에서 사용된 8문항 가운데 5문항을 사용하였으며, 문항 예로는 '나는 지금의 업무를 수행하는데 부족함이 없는 충분한 자격을 갖추고 있다고 생각한다', '내게 주어진 업무는 모두 내 능력으로 처리가 가능하다' 등이 있다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .71이었다.

통제위치. 개인의 내재지향성, 즉 자신을 둘러싸고 있는 환경이나 사상에 대한 통제력의 확신, 자신과 관련된 일이나 사상에 대한 적극적인 통제 의도 등이 높은 사람들을 내재론자로 판단할 수 있다(문진호, 1986). 본 연구에서는 문진호(1986)의 연구에서 사용된 5문항 중 신뢰도 분석에서 문항전체상관이 낮은 1문항(.04)을 제거하고 4문항을 사용하였다. 문항 예로는 '나는 내게 좋은 일이 있을 때마다 그것이 나의 노력의 소산이라고 생각한다', '나는 내가 속한 부서에서 행하는 결정에 대해 발언권을 갖기를 좋아한다' 등이며, 점수가 높을수록 내재론자로 판단된다. Cronbach alpha는 .60이었다.

직무적응력(Job adaptability). 직무적응력이란 개인이 직무에 있어서의 변화에 얼마나 잘 적응

하는가를 측정하는 개념이다. 본 연구에서는 Gould(1979)의 연구에서 사용된 3개 문항 중 신뢰도 분석에서 문항전체상관이 낮은 1문항(.17)을 제거하고 2문항을 사용하였다. 문항 예는 '나는 직무에서의 변화에 쉽게 적응한다'이다. Cronbach alpha는 .73이었다.

성장욕구. 성장욕구는 종업원이 도전적인 일을 하고 싶어하고, 새로운 것을 배우고 싶어하며, 독립적으로 활동하고 다양한 일을 좋아하는 정도로 정의한다. 본 연구에서는 Hackman과 Lawler(1971)의 연구에서 사용된 12문항 중 6문항을 번안하여 사용하였고, 문항 예로는 '개인의 성장과 발달을 위한 기회', '도전할만한 일을 할 수 있는 기회' 등이 있다. Cronbach alpha는 .90이었다.

상황 변인

회사정책에 관한 인지. 종업원이 회사의 경력 관련 정책에 대해서 느끼는 네 가지의 측면(내부 승진 추구, 교육훈련 제공, 고용안정 제공, 상사의 조언과 정보 제공)을 측정하였다(장은미, 1997). 각 1문항씩 4문항을 사용하였고, Cronbach alpha는 .60이었다.

역할갈등과 역할모호성. 역할갈등은 여러 사람의 업무요구로 인해 갈등을 겪는 정도를 의미하고, 역할모호성은 자신이 하는 일이 명확하지 않은 정도를 의미한다. Rizzo, House, 및 Lirtzman(1970)의 연구에 사용된 8문항 중 역할갈등은 3문항, 역할모호성은 2문항을 번안하여 사용하였다. 역할갈등의 문항 예는 '나는 서로 모순되는 정책과 지침 하에서 일한다'이며, 역할모호성의 문항 예는 '나는 애매모호한 지시와 명령 하에서 일한다'이다. 각 척도의 Cronbach alpha는 .66과 .54이었다.

직무특성. 직무특성은 Hackman과 Lawler(1971)의 연구에서 사용된 15문항 중 6문항을 번안하여 사용하였다. 이 척도는 5가지 직무 핵심특성에 대한 종업원의 지각을 측정하는데, 기술다양성, 과제정체성, 과제중요성, 자율성, 직무 자체로부터의 피드백이다. 신뢰도 분석에서 문항전체상관이 낮은 2문항(.08, .14)을 제거하였으며, 이 과정에서 과제정체성에 관한 문항이 제거되었다. 4문항을 분석에 사용하였고, 문항 예로는 '나의 일은 다른 사람에게 의미 있고 중요하다', '나는 어떻게 작업을 해나갈 것인지 마음대로 결정할 수 있다' 등이다. Cronbach alpha는 .53이었다.

개방적 조직문화. 개방적 조직문화는 조직 안에서 의사결정에 참여할 수 있는 정도에 대한 지각으로 측정하였으며, Ruh, White, 및 Wood (1975)의 연구에서 사용된 5문항을 번안하여 사용하였다. 문항 예로는 '나는 업무수행에 대해 말을 하거나 영향력을 행사할 수 있다', '나의 부서에서 일어나는 일들에 관해 영향력을 행사하거나 말할 수 있다' 등이다. Cronbach alpha는 .81이었다.

자료분석

본 연구의 자료분석은 통계패키지 SPSS-WIN 10.0을 사용하여 실시하였으며, 상관분석과 다중회귀분석 등을 사용하여 자료를 분석하였다.

결 과

상관분석

본 연구에서 사용된 모든 변인들의 평균, 표준편차 및 상관분석 결과는 표 2에 제시되어 있다.

표에서 보듯이, 경력몰입은 성별(남성 1, 여성 2)($r = -.29$), 학력($r = .14$), 직위($r = .15$), 급여($r = .18$)등의 인구통계학적 변인들과 유의한 상관을 보였고, 직무적용력을 제외한 다른 개인적 변인들과도 유의한 상관을 보였다.(자기효능감 = .118; 통제위치 = .295; 성장욕구 = .263). 상황변인들 중에서는 회사정책($r = .301$), 직무특성($r = .414$) 그리고 개방적 조직문화($r = .446$)와 유의하게 관련되었다. 각 변인의 신뢰도인 alpha는 대각선상의 ()에 제시되었다.

개인 및 상황 변인이 경력몰입에 미치는 영향

다양한 개인 및 상황 변인들이 고용형태와 직무형태에 따라 경력몰입에 미치는 영향이 다르게 나타나는지를 탐색적으로 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>에 제시되어 있다. 표 내용에서 맨 윗줄의 괄호안에 있는 숫자는 각 집단의 사례수를 의미한다.

먼저 전체적으로 살펴보면 전체 집단에서 개인 및 상황 변인은 경력몰입 전체변량의 27%를 설명하였으며, 경력몰입을 설명하는데 있어서 유의한 변인은 개인 변인인 성별($\beta = -.211, p < .01$)과 상황 변인인 직무특성($\beta = .246, p < .01$)과 역할갈등($\beta = -.130, p < .05$)으로 나타났다.

정규직의 경우, 개인 및 상황 변인은 경력몰입 전체 변량의 25.7%를 설명하였으며, 유의하게 나타난 변인은 상황 변인인 직무특성($\beta = .379, p < .01$)과 회사정책($\beta = .186, p < .05$)이었다. 또한 비정규직의 경우 경력몰입 전체 변량의 28.9%가 개인 및 상황 변인에 의해 설명되었으며, 경력몰입을 유의하게 설명한 변인은 개인 변인인 성별($\beta = -.334, p < .01$)과 상황 변인인 개방적 조직문화($\beta = .229, p < .05$)로 나타났다.

직무형태별로 구분하였을 때, 전문기술직의 경

표 2. 변인들의 평균, 표준편차 및 상관관계

	평균	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1성별	1.39	.49																		
2나이	28.95	4.06	-.409**																	
3결혼	1.67	.47	.270**	-.553**																
4학력	2.67	.82	-.383**	.247**	-.116*															
5재위	1.50	.76	-.385**	.717**	-.504**	.401**														
6근속개월	25.76	27.53	-.036	.362**	-.291**	-.023	.378**													
7이직회수	1.03	1.09	-.181**	.368**	-.143*	-.004	.356**	.007												
8급여	3.18	2.04	-.474**	.635**	-.482**	.508**	.767**	.221**	.316**											
9경력몰입	3.07	.74	-.287**	.077	-.077	.143*	.152**	-.099	.088	.180**	(.83)									
10자기효능감	3.22	.55	-.025	.100	-.070	.085	.120*	.019	.123*	.157**	.084	(.71)								
11통제위시	3.39	.52	-.145*	.066	-.105	.130*	.149**	-.011	.057	.250**	.270**	.454**	(.60)							
12직무적용력	3.60	.63	-.149**	.018	-.129*	.017	.051	-.059	.075	.107	.137**	.345**	.337**	(.73)						
13성장속구	3.59	.86	-.156**	.025	-.047	.212**	.079	-.092	.011	.205**	.210**	.143*	.302**	.186**	(.90)					
14회사경쟁	2.82	.64	-.014	.066	.048	-.038	.090	.056	.008	.084	.219**	.064	.184**	-.015	.131*	(.60)				
15역할갈등	2.98	.61	-.114*	-.066	.000	.030	-.026	.001	-.026	.000	-.158**	-.117*	-.014	-.087*	-.086*	-.204**	(.66)			
16역할모호성	2.47	.66	-.059	-.104	.054	-.006	-.054	.018	-.100	-.090	-.221**	-.127*	-.248**	-.219**	-.251**	-.231**	.539**	(.54)		
17직무복합	3.21	.56	-.299**	.191**	-.184**	.211**	.330**	.009	.155	.368**	.424**	.283**	.479**	.319**	.305**	.157**	-.064	-.289**	(.53)	
18조직문화	3.27	.61	-.321**	.183**	-.182**	.246**	.324**	.053	.157**	.413**	.386**	.297**	.463**	.335**	.230**	.168**	-.084	-.247**	.641**	(.81)

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

표 3. 개인 및 상황 변인이 경력몰입에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석결과

변 인	경 력 몰 입				
	전체	정규직	비정규직	전문기술직	사무직
	β	β	β	β	β
개인적요인	(290)	(158)	(132)	(146)	(144)
성별	-.211**	-.047	-.334**	-.027	-.335**
나이	-.098	.013	-.170	-.184	-.016
학력	-.002	-.065	.043	.056	-.119
자기효능감	-.056	-.076	.011	-.031	.002
통제위치	.069	.028	.045	.090	-.016
직무적용력	-.047	-.008	-.131	-.065	.013
성장욕구	.028	-.010	.071	.048	-.005
상황적요인					
회사정책	.105	.186*	-.008	.084	.127
역할갈등	-.130*	-.128	-.147	-.058	-.147
역할모호성	-.034	-.039	-.026	-.109	-.041
직무특성	.246**	.379**	.138	.179	.323**
개방적 조직문화	.134	.003	.229*	.110	.111
R ²	.270**	.257**	.289**	.156*	.412**
수정된 R ²	.238	.195	.217	.080	.358

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

우 개인 및 상황 변인이 경력몰입 전체 변량의 15.6%를 설명하였으며, 경력몰입을 설명하는데 유의하게 나타난 변인은 없었다. 마지막으로 사무직의 경우 경력몰입 전체 변량의 41.2%가 설명되어 설명력이 가장 컸으며, 개인 변인인 성별($\beta = -.335$, $p < .01$)과 상황 변인인 직무특성($\beta = .323$, $p < .01$)이 경력몰입을 유의하게 설명하는 변인으로 나타났다.

전반적으로 고용형태와 직무형태에 상관없이 상황 변인의 β 값이 개인 변인들에 비해 상대적으

로 더 크게 나타났고, 경력몰입을 설명하는 변인의 수에서도 더 많게 나타났다. 특히 상황 변인 가운데서도 전반적으로 직무특성이 경력몰입을 설명하는데 중요한 것으로 나타났다. 또한 고용 형태와 직무형태에 따라 경력몰입을 설명하는데 중요한 상황 변인에서도 차이가 있었다.

논 의

본 연구는 국내 정보기술(IT)산업 관련업체 13개 회사 종업원들을 대상으로 표본을 고용형태와 직무형태에 따라 정규 전문기술직, 정규 사무직, 비정규 전문기술직, 비정규 사무직의 4집단으로 나누어서 분석하였다. 본 연구의 결과를 살펴보면, 먼저 경력몰입과 인구통계학적 변인들과의 상관분석 결과에서 경력몰입은 성별($r=-.29$), 학력($r=.14$), 직위($r=.15$), 급여($r=.18$)와 유의하게 관련되었는데, 이는 여성보다는 남성이고, 학력이 높을수록, 직위가 높을수록, 그리고 급여수준이 높을수록 경력몰입 수준이 높은 경향이 있음을 말해준다. 선행 연구들(Gould, 1979; Colarelli & Bishop, 1990)에서는 대체로 남녀간에 경력몰입에서 유의한 차이를 보이지 않았으나 본 연구결과는 남성이 여성보다 자신의 경력에 더욱 몰입하는 것으로 나타났다.

그러나 학력과 직위가 경력몰입과 정적인 상관을 보인 결과는 선행연구들(Colarelli & Bishop, 1990; Carson & Bedeian, 1994; Blau 1985)의 결과와 일치하고 있다. 즉, 대체로 같은 경력분야에서 오랜 교육훈련을 받은 종업원들은 이 기간동안에 경력몰입이 형성되며, 이 과정에서 작업과 관련된 가치들을 내재화하는 것으로 볼 수 있다. 경력몰입과 급여 또한 유의한 정적 상관을 보였다. Mathieu와 Zajac(1990)은 종업원의 임금이 높으면 자존감이 향상되고 조직에 대한 몰입이 증가한다고 제안한 바 있다. Darden, Hompron, 및 Howell (1989)의 연구에서도 보상이 경력몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

경력몰입에 영향을 미치는 개인 및 상황 변인 가운데 전반적으로 고용형태와 직무형태에 상관없이 상황 변인들이 개인 변인보다 상대적으로 중요하게 나타났으며, 상황 변인가운데에서도 직

무특성과 회사정책에 관한 인지, 그리고 개방적 조직문화가 상대적으로 중요하게 나타났다. 이러한 결과는 경력몰입에 조직적 지원(Waterman, Waterman, & Collard, 1994)과 직무특성(London & Mone, 1987; Aryee, Chay, & Chew, 1994), 그리고 조직의 분위기(장재운, 1996) 등의 환경적 요인들이 직접적인 영향을 미친다는 선행 연구들의 결과와 일치하고 있다.

자기효능감과 성장욕구와 같은 개인 변인이 경력몰입을 설명하는데 있어서 유의하지 않았고 상황 변인들이 주로 유의하게 나타난 결과는 종업원의 경력몰입을 증진시키기 위해서는 조직에서 그만큼 노력을 해야할 부분이 많음을 시사하는 것이다.

고용형태와 직무형태로 구분하여 분석한 결과에 따르면 각 집단에 따라 경력몰입에 중요한 영향을 미치는 상황변인에서 다소 차이가 있었다.

먼저 정규직과 비정규직을 비교하였을 때 정규직에서는 상황 변인 가운데 회사정책과 직무특성이 경력몰입을 설명하는데 유의하였으며, 비정규직에서는 개방적 조직문화만이 유의하였다. 본 연구에서 회사정책은 내부승진, 교육훈련 제공, 고용안정 제공 그리고 상사의 조언과 정보 제공 등의 4문항으로 구성되었다. 이러한 정책은 대부분의 경우 비정규직에게는 큰 관련이 없는 것으로 기대할 수 있다. 회사정책이 정규직에서는 경력몰입을 설명하는데 유의하였으나 비정규직에서는 유의하지 않은 것은 이러한 이유 때문인 것으로 볼 수 있다.

직무특성은 정규직에서 경력몰입을 설명하는데 있어서 유의하였으며 비정규직에서도 유의하지는 않았지만 어느 정도 크게 나타났다. 이러한 결과는 정규직뿐 아니라 비정규직이라 하더라도 조직에서 직무설계를 통해 과제다양성, 과제중요성, 자율성 그리고 피드백 등의 직무특성을 변화시킴

으로써 종업원들의 경력몰입을 증가시킬 수 있을
을 말해주는 것이다. 이러한 결과는 직무형태에
따라 전문기술직과 사무직으로 구분하여 분석하
였을 때도 유사하게 나타났다.

개방적 조직문화는 네 집단 가운데 비정규직에
서만 경력몰입을 설명하는데 유의하게 나타났으
며 여러 상황 변인 가운데 유일하게 경력몰입을
유의하게 설명하는 변인이었다. 비정규직의 경우
의사결정에 참여할 기회가 많이 주어질 때, 이들
은 조직에서 자신들의 업무 역량을 인식하고 있
기 때문에 자신들의 의견을 물어보는 것으로 지
각할 가능성이 정규직에 비해 더 높다고 볼 수
있으며, 이로 인해 자신의 경력에 더 몰입할 가
능성이 큰 것으로 해석할 수 있다. 따라서 조직
에서 정규직에게 주어지는 다양한 회사정책상의
제도를 비정규직에게 제공하기 어려운 경우 이들
을 의사결정과정에서 많이 참여시키는 개방적 조직
문화를 정착화함으로써 이들의 경력몰입을 증진
시킬 수 있을 것이다.

직무형태에 따라 전문기술직과 사무직으로 구
분하여 분석하였을 때, 상황변인 가운데 직무특
성만이 사무직에서 경력몰입을 설명하는데 유의
한 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전문기술직
에 비해 사무직이 비교적 단순한 일을 하고 업무
자율권이 많지 않기 때문에 이러한 부분에 대한
개선이 있을수록 자신의 직무에 좀 더 만족해하
며, 더 나아가서 자신의 경력에 더 몰입하게 되
는 것으로 해석할 수 있다.

한편 본 연구에서 비정규직인 경우라 하더라도
전문기술직인 경우 경력몰입 점수($M = 3.25$)는
정규직에서의 전문기술직의 경력몰입 점수($M =$
 3.31)과 유의한 차이가 없었으며, 사무직인 경우
에는 정규직($M = 3.10$)과 비정규직($M = 2.62$)간
에 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 비정규
직이라도 전문직의 경우에는 직무지식의 습득과

활용이나 직무만족에서 비정규직과 차이가 없다
는 송주연(2000)의 연구 결과와 유사하다. 이는
비정규직이라 하더라도 전문기술직의 경우에는
정규직 사원에 뒤지지 않게 자신의 경력에 몰입
하며 자신의 경력을 위해 많은 노력을 한다는 사
실을 말해주는 것으로서, 조직에서도 전문기술직
의 경우 비정규직에 대한 인식을 달리 할 필요가
있음을 시사한다.

본 연구는 그동안 국내에서 많이 다루어지지
않았던 경력몰입에 관해서 경험적 자료를 모아
분석했다는 점에서 의의가 있다. 특히 그동안 국
내에서 비핵심적 업무분야로 소외되었던 비정규
직을 대상에 포함시켜 분석함으로써 조직에서 비
정규직 종업원의 경력몰입 증대를 위해서는 어떠
한 노력이 필요한지에 대한 시사점을 제시했다는
점에서 의의가 있다.

이러한 시사점과 연구의 의의에도 불구하고 본
연구는 몇 가지 문제점을 내포하고 있다. 먼저,
표집추출방법과 표집의 특성이 가지는 한계를 들
수 있다. 본 연구는 시간, 비용상의 제약으로 국
내 IT업계 13개 기업만을 임의적으로 선정하여
편의적인 표본추출을 하였고, 표집의 어려움으로
인해서 분석에 사용된 표본의 수가 작았다(302
명). 따라서 본 연구결과를 산업별, 업종별, 지역
별로 일반화하는 데에는 문제가 있을 수 있다.

둘째, 수집된 표집의 편중성 문제가 있을 수
있다. 특히 비정규 사무직의 표본은 주로 call센터
의 계약직 사원들로 학력이 다른 집단의 표본보
다 낮고, 주로 미혼의 여성들로 구성되어 있었으
므로 연구결과의 일반화에 문제가 있을 수 있다.
따라서 고용형태나 직업형태에 따라 편중되지 않
은 표본을 사용한 후속 연구가 필요하다.

셋째, 표본을 직무형태에 따라 전문기술직과
사무직으로 구분하였는데, 그 구분이 다소 모호
할 수 있다. 정규직의 사무직은 IT업종의 특수상

황으로 인해 전문기술에 대한 지식을 상당히 갖 추고 있었다. 최근의 노동력은 점점 고학력화와 전문화 경향을 보이고 있으며, 전문직과 비전문 직의 구분이 모호해지고 있다. 따라서 전문직과 비전문직을 명확히 구분하기 위한 기준 마련이 필요하며, 이러한 기준으로 구분된 표본을 대상으로 후속 연구가 이뤄져야 할 것이다.

참고문헌

- 김성국, 김태은 (1999). 경력개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰. *Ewha Management Review*, 17(1), 5-29.
- 김홍국 (2000). 경력개발의 이론과 실제. 서울: 다산출판사.
- 문진호 (1986). 경력성공에 영향을 미치는 조직행위 요인에 관한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위논문.
- 박내희 (1998). 인사관리. 서울: 박영사.
- 송주연 (2000). 비정규직 근로자의 직무지식활용, 직무만족 및 고용차별. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 장은미 (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절효과에 관한 연구. *인사조직연구*, 5(2), 217-253.
- 장재운 (1996). 연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 탁진국 (1996). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 9, 25-36.
- Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organization, & Society*, 6(4), 271-280.
- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Aryee, S., Chay, Y. W., & Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcome of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Berger, P. K., & Grimes, A. J. (1973). Cosmopolitan-local: A factor analysis of the construct. *Administrative Science Quarterly*, 18, 223-235.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Blau, G. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Cherniss, C. (1991). Career commitment in human service professionals: A biographical study. *Human Relations*, 44(5), 419-437.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organizational Studies*, 15(2), 158-176.
- Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D. (1989). Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail

- sales-peoples' commitment. *Journal of Retailing*, 65(1), 80-106.
- Form, W. H. (1968). *Occupation and career*. New York: McMillan and the Free Press.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22, 539-550.
- Gouldner, A. W. (1958). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles-II. *Administrative Science Quarterly*, 2, 444-480.
- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 109-216.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. Chicago: Dryden Press.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*, Pacific Palisades, CA: Goodyear Publishing.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33, 92-104.
- Jones, G. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomer's adjustment to organization. *Academy of Management Journal*, 29, 262-279.
- London, M., & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- **Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Marusik, S. F., & Hill, C. W. L. (1998). The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4), 680-697.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Ruh, R. A., White, J. K., & Wood, R. R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18, 300-312.
- Super, D. E. (1980). A life span life space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 26, 182-296.
- Tuma, N. B., & Grimes, A. J. (1981). A comparison of models of role orientations of professionals in a research-oriented university. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 187-206.
- Waterman, R. H., Waterman, J. A., & Collard, B. A. (1994). Toward a career-resilient workforce. *Harvard Business Review*, July-August, 87-95.
- Werther, W. B. Jr., & Davis. (1989). *Human resource and personnel management*. 3rd ed., McGraw-Hill International Ed.

1 차원고접수: 2002. 2. 23

수정원고접수: 2002. 8. 10

최종게재결정: 2002. 8. 21

Antecedent Variables of Career Commitment: Differences Based on Employment Status and Job Type

Beom-Sik Lim

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology
Kwangwoon University

The purpose of this study was to examine the effects of various types of personal and situational variables on career commitment. Data were obtained from 161 permanent and 141 temporary employees who have been working in IT-related companies. The total sample was divided into four groups: (1) permanent-technical expert; (2) permanent-clerical worker; (3) temporary-technical expert; (4) temporary-clerical worker. Results showed that regardless of the group, generally the situational factors such as perception of job characteristics, employment practices, organizational culture characteristics were relatively more important than the personal factors in explaining career commitment. Based on these results, the suggestions were provided in an area of career development in organizations. Also, limitations of this study and directions for future study were discussed.

key words: Career commitment, Employment status, Job type