

경력장애척도 개발 및 타당도 분석*

권 성 옥 탁 진 국†

광운대 산업심리학과

본 연구는 기업현장에서 근무하는 조직 구성원들이 자신의 경력을 쌓아나가는데 있어서 경험하는 장애를 측정하는 '경력장애 척도'를 개발하고, 이 '경력장애 척도'의 타당도를 분석하는데 목적이 있다. 먼저, 개방형 설문지를 사용하여 19개 조직 105명으로부터 328개의 경력장애 진술문을 얻어 이를 분류한 결과 25개 요인, 67개 문항이 선정되었다. 이 경력장애 예비척도를 다양한 유형의 기업에 종사하는 200명으로부터 자료를 얻어 주성분 분석을 실시한 결과 9개 요인구조, 45개 문항이 가장 의미 있는 것으로 나타났다. 9개 요인은 업무적합성 부족, 배경 문제, 경력계획 부족, 성차별, 상사 문제, 업무과다, 경력제도 부족, 연령 문제, 가정 문제였다. 탐색적 요인분석의 결과가 적합한지를 검증하기 위해 직장인 415명으로부터 자료를 얻은 뒤 표집을 반으로 나누어 주축요인분석과 LISREL을 통한 확인적 요인분석을 실시한 결과, 9개의 요인구조가 의미 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 경력장애척도의 구성타당도를 입증하는 것이다. 다음으로, 경력장애척도의 준거관련타당도를 검증하기 위하여 다양한 직무태도 관련변인들(직무만족, 경력몰입, 경력만족, 조직몰입, 이직의도) 및 직무스트레스 변인간의 관계를 분석한 결과, 직무만족, 경력몰입, 경력만족 그리고 조직몰입과는 부적인 상관을 보였고 이직의도 및 직무, 스트레스와는 정적인 상관을 보였다. 또한, 어떠한 경력장애 요인들이 직무태도 및 직무스트레스를 유의하게 설명하는지를 알아보기 위하여 단계적 회귀분석을 실시한 결과, 전반적으로 '업무적합성 부족'요인이 가장 중요한 요인으로 나타났다. 마지막으로, 본 연구의 시사점, 제한점, 그리고 미래에 대한 연구에 관하여 논의하였다.

주요어 : 경력장애 척도, 경력장애, 직무태도, 직무스트레스

* 본 논문은 첫 번째 필자의 석사 논문을 토대로 한 것임

† 교신저자 : 탁 진 국, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5424, tjook@daisy.gwu.ac.kr

조직에 속해 있는 종업원은 모두 나름대로의 경력목표를 갖고 이를 달성하기 위해 노력하게 된다. 이러한 경력목표를 달성할 수 있도록 개인과 조직이 상호 노력해 나가는 과정을 경력개발이라 한다(Super & Hall, 1978). 현대 사회의 다변화 추세는 자신의 경력개발을 그 어느 때보다 중요하게 만들고 있다. 특히, 국가 경제 위기 상황인 국내의 경제 상황 하에서는 과거 그 어느 때 보다도 경력개발의 중요성을 새삼 느끼게 한다. IMF이후 많은 조직이 인력감축 및 사업축소, 인수, 합병 등으로 조직을 위해 힘써 일해온 구성원들의 많은 수를 감축하지 않으면 안되었으며 이에 따라 실직의 증가를 비롯해 이직과 전직의 움직임이 활발히 진행되고 있다. 과거처럼 자신이 몸담고 있는 조직을 평생 직장이라고 생각하던 분위기는 사라져가고 있으며 언제 자기 자신도 실직의 위기에 봉착할지 몰라 안절부절하고 있다. 이런 분위기 속에서 각 개인들은 과거와는 달리 자신의 경력에 대해 책임을 저야함을 인식하고 스스로 경력개발을 위해 많은 노력을 기울일 필요가 있다.

그러나 경력개발의 필요성을 인식하고 경력개발을 진행해 나감에 있어서 자신이 생각하고 예측했던 대로 경력개발이 순탄하게 이루어지기는 힘들다. 조직에서 경력개발을 해나가는 과정에서 다양한 장애요인들이 존재하기 때문이다. 다양한 장애요인은 개인적인 요인뿐 아니라 환경적인 요인들을 포함한다.

경력개발의 장애요인에 관한 과거 연구는 주로 여성들을 대상으로 해서 이루어져왔으며(Betz & Fitzgerald, 1987), 질적 연구에 치중해 왔다. 경력장애 요인에 관한 초기의 질적 연구들은 경력장애 요인을 내적 장애와 외적 장애의 두 요인으로 구분하였다. 일찍이 Crites(1969)는 경력장애 요인을 내적 장애(동기, 성격 등)와 외적 장애(차별, 임금 등)로 구분하였으며, O'Leary(1974)도 여성이

관리자로 승진하는데 장애가 되는 요인을 6개의 내적 요인과 4개의 외적 요인으로 구분하였다. Farmer(1976)도 6개의 내적 또는 자아개념 장애요인들과 3개의 환경적 장애요인들의 개념을 제안하였다.

한편 Nieva와 Gutek(1981)은 기혼여성과 자녀가 있는 여성을 대상으로 한 그들의 질적 연구에서 장애요인의 범주를 좀 더 확대시켜서 세 가지 유형으로 범주화하였다. 첫 번째는 개인적 특성으로서 성격 변인뿐만 아니라 인종, 연령, 교육수준 등의 인구통계학적 변인들을 포함한다. 두 번째는 태도적 요인으로서, 일에 대한 태도(예, 일을 통한 성취감)와 직장이 있는 기혼 여성에 대한 인식 등을 포함한다. 세 번째는 상황적 요인으로서 남편, 자녀, 이동 및 과거의 직업경험을 포함한다. 남편 요인은 부인이 일하는데 대한 남편의 태도, 남편의 직위, 수입 및 직종을 포함하고, 자녀 요인은 자녀의 수, 연령 및 탁아시설을 포함하며, 이동은 여성이 자신 또는 남편의 직장 때문에 다른 지역으로 이동할 수 있는지를 의미한다.

이러한 연구들은 주로 여성들만을 대상으로 이루어졌다. 최근 Swanson과 Tokar(1991a)는 48명의 남녀 대학생을 대상으로 개인이 조직에서 경력을 쌓아 나가는데 장애가 되는 요인을 조사하였다. Swanson과 Tokar(1991a)는 조사대상자에게 여섯 가지 주제(전공선택, 필요한 교육이수, 졸업 후 직업선택, 경력 발전, 경력과 가정간의 균형, 여성으로서의 장애)를 주고 각 주제마다 장애가 되는 요인을 생각나는 대로 적도록 하였다. 이들은 조사대상자의 반응을 크게 세 가지 유형으로 범주화하였다. 첫째는 사회/대인관계 범주로서 이는 개인의 가정, 결혼 및 자녀에 관련된 장애를 나타낸다. 둘째는 태도 범주로서 성격, 흥미, 일에 대한 태도 등을 포함한다. 셋째는 상호작용 범주로서 인구통계학적 특성(연령, 성, 인종), 일에 대

한 준비(교육, 경험) 및 작업환경(차별, 승진제도 등)을 포함한다.

Luzzo와 Hutcheson(1996)은 대학생들에게 “당신이 과거에 경험해온 장애가 당신의 경력 개발과 관련되는가?”, “당신이 자신의 경력에 대해 지향하고 있는 것을 완전히 성취하기 위해서 미래에 극복해야 한다고 생각하는 장애는 무엇인가?” 라는 두 질문을 통해 장애 유형을 ‘학습 기술 장애’(좋지 않은 학습습관이나 해야 할 것을 뒤로 미루는 행동), ‘재정적 장애’(교육을 모두 이수하기 위해 드는 재정과 관련된 장애), ‘가족 관련 장애’(일과 가정에서의 책임, 자녀를 돌보는 것), ‘인종 정체감 장애’, ‘성 정체감 장애’(성차별), ‘연령과 관련된 장애’, ‘기타 장애’로 분류하였다.

국내에서는 탁진국(1996)이 다양한 조직에 근무하는 138명의 종업원을 대상으로 조직에서 경력을 쌓아 가는데 장애가 된다고 지각하는 요인이 무엇인지를 알아보았다. 개방형 설문을 통해 얻은 장애요인을 내용분석을 통해 21개의 소범주와 4개의 대범주로 분류하였다. 소범주의 경우, 회사정책, 업무특성, 능력, 적성 및 흥미, 회사분위기/조직문화, 성차별 등의 요인이 상대적으로 더 큰 장애요인으로 지각되었다. 대범주는 개인특성, 회사관련, 사회관련, 가정관련 범주였고 이중 개인특성과 회사관련 범주의 장애요인이 상대적으로 더 큰 것으로 지각되었다.

이상의 연구들은 양적 연구가 아닌 질적 연구라는 점에서 연구결과의 일반화에 제한점이 있을 수 있다. Swanson과 Tokar(1991b)는 경력장애척도(CBI: Career Barrier Inventory)를 개발하여 경력장애요인을 파악하는 양적 연구를 실시하였다. 558명의 대학생을 대상으로 하여 척도에서 제시하는 각 장애요인이 조직에서 경력을 쌓아나가는데 얼마나 장애가 된다고 생각하는지를 판단하여 평정하게 하였다. 이 척도는 18개의 하위 척도들로 구

성되어 있으며, 이 18개 요인들은 성차별, 자신감 부족, 다중역할 갈등, 자녀와 관련된 장애, 연령과 인종차별, 성역할 갈등, 부적절한 경험 및 훈련, 타인에 의한 불승인, 미래에 대한 불확실성, 경력 미결정 및 정보부족, 경력 불만족, 재배치, 경력 탐색 미결정, 직업 과다 능력, 결혼 및 자녀계획, 배우자의 지지 부족, 비전통적인 영역에서의 좌절, 신체적 무능력 등이다. 이 척도는 처음에는 102문항으로 구성되어져 있었으나 측정도구상의 문제점과 문항 수가 많은 이유 때문에 84문항 16개의 하위척도로 다시 구성되었고 최근에도 계속 수정, 보완이 되어 70문항 13개의 하위척도로 구성된 측정도구로 발전되었다(Swanson, Daniels & Tokar, 1996; Swanson & Woirke, 1997). 가장 최근에 수정, 보완된 경력장애척도는 ‘자신감 부족’, ‘비전통적인 경력 선택에서의 좌절’, ‘의사결정 어려움’, ‘경력 불만족’, ‘부적절한 준비’, ‘중요한 타인들에 의한 불승인’, ‘성차별’, ‘인종차별’, ‘작업장 제약’, ‘다중 역할 갈등’, ‘자녀양육과 경력간의 갈등’, ‘무능력과 건강문제’, ‘네트워 형성과 사회화에서의 어려움’의 13개 하위척도로 구성되어 있다.

이와 같이 경력개발 장애요인에 관한 연구는 주로 여성을 대상으로 하였거나 질적 연구에 치중해왔으며, 최근 들어서야 남녀 모두를 대상으로 하거나 양적 연구에 대한 관심이 일어나고 있는 실정이다. 그러나 Swanson과 Tokar(1991b)의 연구에서 보듯이, 이러한 연구도 실제 조직에 근무하는 종업원이 아닌 대학생을 대상으로 자신들이 앞으로 겪게될 장애요인을 분석했다는 점에서 결과의 일반화에 제한이 있다. 특히 국내에서는 탁진국(1996)의 경력장애 요인에 대한 질적 연구 이외에는 아직 이 분야에 관한 연구가 매우 부족한 실정이다.

본 연구의 첫 번째 목적은, 이러한 제한점을 극복하기 위해, 조직에 근무하는 종업원을 대상

으로 이들이 조직에서 경력을 쌓아나가는 과정에서 경험하는 장애요인이 무엇인지를 측정하기 위한 경력장애척도를 개발하기 위한 것이다. 두 번째 목적은 개발된 경력장애척도의 타당도를 검증하기 위한 것이다. 먼저 구성타당도 검증을 위하여 탐색 및 확인적 요인분석을 실시하고 준거관련타당도 검증을 위하여 경력장애 요인들이 다양한 직무 태도 및 직무스트레스와 관련이 있는지를 분석하고자 한다.

연구 1. 경력장애 척도 문항개발

연구 1의 목적은 개방형 설문을 통해 경력장애 척도의 예비 문항을 선정하는 것이다.

연구방법

조사 대상

경력장애 척도를 개발하기 위해 먼저 19개의 다양한 조직에 근무하는 직장인 105명에게 개방형 설문지를 사용해서 직장에서 자신의 경력을 쌓아나가는데 장애가 되는 요인이 무엇인지를 다섯 가지씩 기술하도록 하였으며, 모두 328개의 경력장애 문항을 얻었다.

문항 선정

개방형 설문을 통해 얻은 328개의 문항 중 중복되는 문항을 정리하여 121개 문항을 구성하였다. 121개 문항을 가지고 본 연구의 연구자 2명이 경력장애 요인을 분류한 결과 모두 25개 요인으로 구분할 수 있었다. 121개 문항과 25개 요인

을 산업 및 조직심리학을 전공하는 대학원생 4명에게 나누어주고 각 문항이 어떤 요인에 속하는지를 분류하도록 하였다. 이 과정을 통해 3명이상이 특정 요인에 속한다고 동의한 문항을 선정하고, 2명 이하가 동의한 문항은 제외시켰으며, 최종적으로 67개 문항이 선정되었다.

25개 요인을 살펴보면 ‘외부환경의 불안정’이 3문항, ‘업무능력 및 전문지식 부족’이 4문항, ‘성차별’이 4문항, ‘회사분위기와 관련된 경력장애’가 5문항, ‘업무자체와 관련된 경력장애’가 4문항, ‘대인관계 문제’가 3문항, ‘개인과 업무간의 적합성 부족’이 4문항, ‘교육기회 부족’이 4문항, ‘자신의 경력개발 인식 부족’이 2문항, ‘상사와의 문제’가 3문항, ‘가정과 직장간의 갈등’이 3문항, ‘결혼 문제’가 2문항, ‘승진 문제’가 4문항, ‘직업의식 및 동기결여’가 2문항, ‘회사 및 경영진 문제’가 2문항, ‘장래불안정’이 2문항, ‘정보 부족’이 2문항, ‘학력 차별’이 2문항, ‘직무순환 문제’ 2문항, ‘업무분장 문제’가 2문항, ‘시간 부족’이 1문항, ‘연령 문제’가 2문항, ‘성격 문제’가 2문항, ‘배경 문제’가 1문항, ‘건강 문제’가 1문항이었다.

연구 2. 탐색적 요인분석

연구 2의 목적은 개방형 설문을 통해 얻어진 경력장애 척도의 구성타당도를 검증하기 위한 탐색적 요인분석을 실시하기 위한 것이다.

연구방법

조사대상

개방형 설문을 통해 얻은 67개 문항으로 구성

된 경력장애척도에 대한 탐색적 요인분석을 실시하기 위해 공공기관 및 공기업 5곳, 사기업 20곳을 대상으로 300부를 배포하여 217부(회수율 72%)를 회수하였다. 이 가운데 불성실하게 응답한 17명의 설문을 제외하고 200명의 응답을 분석하였다. 인구통계학적 변인을 살펴보면 남성이 125명(62.5%)이고, 연령대별로는 30대가 120명(60%)으로 가장 많았고 다음으로 20대가 69명(34.5%)이었다. 결혼유무는 기혼이 114명(57%)이고, 학력별로는 4년제 대졸이 102명(51%)으로 가장 많았으며 고졸이 49명(24.5%)으로 두 번째로 많았다. 직위별로는 사원급이 146명(73%)으로 가장 많았다. 현 회사에 입사해서 지금까지의 근속 기간은 평균 58 개월이었으며 현 직무에서의 근속 기간은 평균 37개월이었다. 현재까지의 이직 횟수는 없음이 104명(52%)으로 가장 많았고 1회 이직이 43명(21.5%)이었다. 회사가 정부기관인 응답자는 70명(35%)이었으며 일반 사기업은 130명(65%)이었다. 연봉은 1500만원~2000만원 미만이 52명(26%)으로 가장 많았고 2000만원~2500만원 미만도 50명(25%)으로 비슷한 비율을 보였다. 회사업종별로는 제조업이 45명(22.5%)으로 가장 많았고 기타 서비스업은 32명(16%)을 차지했다. 자신이 맡고 있는 직무분야는 일반사무직이 가장 많은 53명(26.5%)을 차지했고 재무 및 회계직이 20명(10%)이었으며 서비스직도 20명(10%)이었다.

측정 도구

Likert 5점 척도로 구성된 경력장애 문항을 사용해 조직에서 경력을 쌓아나가는데 있어 각 문항의 경력장애 요인을 평소 얼마나 경험하고 있는지에 대해서 1(매우 적음)~5(매우 많음)중에 선택하도록 하였다.

분석

200명의 자료를 가지고 경력장애 척도를 개발하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석은 주성분분석을 사용하였으며 요인구조의 회전은 varimax방식을 사용하였다. 최종 분석에 사용될 문항들을 가려내기 위해 세 가지 준거를 사용하였는데 첫째는 요인계수가 .30미만인 문항, 둘째는 세 요인이상에 중복해서 요인계수가 .30이상을 나타내는 문항, 셋째는 결과해석이 용이하지 않은 문항들은 제외하였다. 분석은 SPSS Window 10을 사용하였다.

결 과

개방형 설문지를 분석하여 임의적으로 분류한 25개 요인구조가 적합한지를 알아보기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석 결과 고유치가 1.0이상인 요인이 17개로 나타났으나 17개 요인구조로 분류할 경우 해석이 용이하지 않았다. 연구 1에서 내용분석을 통해 분류한 25개 요인구조도 의미 있는 해석이 어려웠다. 점차 요인의 수를 줄여나가면서 요인분석 과정을 실시한 결과 9개 요인으로 구성된 요인구조가 가장 의미 있는 것으로 나타났다. 이 과정에서 여러 요인에 .30이상으로 관련되어 있거나 해석이 용이하지 않은 문항들을 제거한 결과 요인의 수는 45개 문항으로 줄어들었다.

45개 문항으로 이루어진 9개 요인구조는 표 1에 제시되어 있다. 9개 요인은 업무적합성 부족(10문항), 배경문제(7문항), 경력계획 부족(6문항), 성차별(5문항), 상사문제(4문항), 업무과다(4문항), 경력제도 부족(5문항), 연령문제(2문항), 가정문제(2문항)이다.

표 1. 경력장애 척도의 탐색적 요인분석 결과

문항	1	2	3	4	5	6	7	8	9
담당하는 업무가 적성과 맞지 않는다	.81								
업무가 성격에 맞지 않는다	.74								
아직 내게 맞는 직무를 찾지 못하고 있다	.71								
하고 있는 업무가 만족스럽지 못하다	.73								
일에 대한 흥미가 없다	.70								
경제환경의 침체로 인해 재취업이 용이치 않아 원치 않은 일을 하고 있다	.63								.32
현재 부서는 장래성이 없다	.60				.37				
하는 일에 금방 싫증을 낸다	.54								
근무의욕이 저하되어 업무효율성이 낮다	.49								
직급과 경력에 맞는 업무가 주어지지 않는다	.46				.31				
혈연, 지연, 학연으로 인해 승진기회가 부족하다		.72							
학력으로 인해 승진의 기회가 적다		.72							
승진시 능력에 따른 평가가 미흡하다		.60						.41	
노력보다는 인맥이 승진을 좌우한다		.73							
현 직장에서 계속 근무를 하려면 현재의 학력으로는 한계가 있다		.42	.34						.32
현 회사는 성공할 수 있는 가능성이 적다		.37						.34	
내가 원하는 부서로의 이동이 쉽지 않다		.31			.39				
창의력이 부족하다			.74						
자신의 경력목표가 분명하지 않다			.57						
경력개발을 어떻게 해야 할지 모르겠다			.61						
일의 연속성이 부족하다		.51		.52					
업무에 대한 전문성이 부족하다				.42					
자신의 경력개발에 대한 인식이 부족하다				.33					
자신의 경력을 쌓는데 결혼유무가 장애요인이 된다				.75					
여성이란 이유로 무시 혹은 차별대우를 받는 경우가 있다				.72					
성차별로 인해 승진에서 누락되는 경우가 있다				.67					
내가 일하는 곳은 성비가 불균형하여 적용하는데 힘들다				.56				.31	.35
아이를 양육하는 문제 때문에 직장생활을 오래하기 힘들다				.52					
상사의 부당한 업무지시가 경력장애를 느끼게 한다				.74					
상사의 꾸지람으로 일에 대한 자신감이 상실된다				.70					
선배사원의 멘터링(업무지도)이 부족하다				.57					
상사의 부하육성 의지가 부족하다				.49				.34	
업무량 과다로 인해 자아발전의 시간이 부족하다					.81				
회사에서는 자기개발에 힘쓰라고 하지만 자기개발할 수 있는 여유를 주지 않는다					.71				
회사의 과도한 통제로 인해 의욕이 상실된다		.31						.51	
회사에서의 스트레스로 인해 건강이 좋지 않다					.41	.49			
경력개발을 위한 제도가 미비하다								.65	
회사에서 인적자원 개발에 투자를 하지 않는다								.63	
승진할 수 있는 제도적 장치가 미비하고 기회가 적다			.36					.51	.38
경영진의 경력개발에 대한 인식이 부족하다								.44	
현업에서 발휘할 수 있는 업무에 대한 교육이 불충분하다		.37						.47	
좀 더 나은 조건의 직장으로 이직하려고 할 때 나이가 장애요인이 된다								.74	
나이가 많아서 승진시 문제가 된다								.50	
집안 일 때문에 경력을 쌓는데 장애가 된다								.71	
부모님을 모셔야하기 때문에 내가 하고 싶은 경력을 쌓지 못한다					.39				.55
고유치	5.41	3.65	3.33	3.22	3.04	2.65	2.42	1.77	1.48
설명변량(%)	12.0	8.11	7.39	7.16	6.74	5.88	5.37	3.93	3.29
누적설명변량(%)	12.0	20.1	27.5	34.7	41.4	47.3	52.7	56.6	59.9

주. 요인계수가 .30이상만 보고함.

요인 1 = 업무적합성 부족, 요인 2 = 배경문제, 요인 3 = 경력계획 부족, 요인 4 = 성차별, 요인 5 = 상사문제, 요인 6 = 업무과다, 요인 7 = 경력제도 미비, 요인 8 = 연령문제, 요인 9 = 가정문제

‘업무적합성 부족’ 요인은 업무와 관련된 전반적인 장애 요인으로서 여기에는 적성, 흥미 등도 포함된다. ‘배경문제’ 요인은 인맥, 학벌, 지연 등의 업무능력 외적인 배경과 관련된 요인을 의미한다. ‘경력계획 부족’ 요인은 본인이 경력 계획을 세우는데 있어 장애가 되는 문항들로 구성되어 있다. ‘성차별’ 장애요인은 주로 조직내에서 여성에 대한 차별과 관련된 문항들이다. ‘상사문제’ 요인은 직장상사와의 관계에서 발생하는 장애요인을 의미한다.

여섯 번째의 ‘업무과다’ 장애요인은 업무량이 많은 것과 관련되어 느끼는 장애요인이다. ‘경력제도 미비’ 요인은 경력개발을 위한 제도가 미비 되어 있는 것과 관련된 요인으로서, “경력개발을 위한 제도가 미비하다”와 같은 문항들로 구성되어 있다. ‘연령문제’ 요인은 나이로 인해 경험하는 장애요인을 의미하며, “나이가 많아서 승진 시 문제가 된다”와 같은 문항으로 구성되어 있다. 마지막으로 ‘가정 문제’ 관련 장애요인은 가정과 관련된 가사일 또는 부모님을 모시는 것과 관련된 문항들로 구성되어 있다.

연구 3. 확인적 요인분석

연구 3의 목적은 경력장애 척도의 구성타당도를 검증하기 위한 것이다. 이를 위해 연구 2에서 탐색적 요인분석을 통해 얻어진 9개 요인구조의 적합성을 검증하기 위한 확인적 요인분석을 실시하였다.

연구방법

조사대상

공공기관 및 공기업 6곳, 사기업39곳을 대상으로 635부를 배포하여 438부(회수율 69%)를 회수하였다. 그중 성의 없는 23명의 설문을 제외하고 415명의 응답을 분석하였다. 인구통계학적 변인을 살펴보면 남성이 262명(63%)이고, 연령대별로는 30대가 192명(46.3%)으로 가장 많았다. 기혼이 222명(53.5%)이었고, 학력별로는 4년제 대졸이 206명(49.6%)으로 가장 많았다. 직위별로는 사원급이 296명(71.3%)으로 가장 많았고 다음으로 대리급이 82명(19.8%)이었다. 현 회사에서의 근속연수는 평균 59개월이며, 현재 직무에서의 근속개월 수는 평균 38개월이었다. 현재까지의 이직횟수는 없음이 219명(52.8%)으로 가장 많았다. 일반 사기업 종사자가 많았으며(285명, 68.6%)이었으며, 연봉은 1500만원~2000만원 미만이 115명(27.7%)으로 가장 많았다. 회사업종별로는 제조업이 91명(21.9%)으로 가장 많았고 금융업은 68명(16.4%)으로 두 번째로 많았다. 자신이 맡고 있는 직무분야는 일반사무가 가장 많은 110명(26.5%)이었고 다음으로 영업이 61명(14.7%)이었다.

측정도구

탐색적 요인분석을 위한 연구에서와 동일한 Likert 5점 척도로 구성된 경력장애 문항들을 사용해 조직에서 경력을 쌓아나가는데 있어 각 문항의 경력장애를 평소 얼마나 경험하고 있는지에 대해서 1(매우 적음)~5(매우 많음)중에 선택하도록 하였다.

분석

탐색적 요인분석에서 밝혀진 요인구조의 적합성을 검증하기 위해 415명의 자료를 207명과 208명으로 무선적으로 나누어 207명의 자료는 SPSS

표 2. 경력장애 척도의 주축요인분석

문항	1	2	3	4	5	6	7	8	9
담당하는 업무가 적성과 맞지 않는다	.81								
업무가 성격에 맞지 않는다	.74								
아직 내게 맞는 직무를 찾지 못하고 있다	.72								
하고 있는 업무가 만족스럽지 못하다	.72								
일에 대한 흥미가 없다	.64								
경계환경의 침체로 인해 재취업이 용이치 않아 원치 않은 일을 하고 있다	.62								
현재 부서는 장래성이 없다	.50	.35			.47				
하는 일에 금방 싫증을 낸다	.47		.33						
근무의욕이 저하되어 업무효율성이 낮다	.43								
직급과 경력에 맞는 업무가 주어지지 않는다	.38					.34			
혈연, 지연, 학연으로 인해 승진기회가 부족하다		.72							
학력으로 인해 승진의 기회가 적다		.71							
승진시 능력에 따른 평가가 미흡하다		.69							
노력보다는 인맥이 승진을 좌우한다		.67							
현 직장에서 계속 근무를 하려면 현재의 학력으로는 한계가 있다		.47	.37						
현 회사는 성공할 수 있는 가능성이 적다	.34	.42						.38	
내가 원하는 부서로의 이동이 쉽지 않다		.36						.38	
창의력이 부족하다		.70							
자신의 경력목표가 분명하지 않다		.59							
경력개발을 어떻게 해야 할지 모르겠다		.58							
일의 연속성이 부족하다		.55							
업무에 대한 전문성이 부족하다	.51	.42							
자신의 경력개발에 대한 인식이 부족하다		.36							
자신의 경력을 쌓는데 결혼유무가 장애요인이 된다				.74					
여성이란 이유로 무시 혹은 차별대우를 받는 경우가 있다				.68					
성차별로 인해 승진에서 누락되는 경우가 있다				.67					
내가 일하는 곳은 성비가 불균형하여 적응하는데 힘들다				.56					
아이를 양육하는 문제 때문에 직장생활을 오래하기 힘들다				.53					
상사의 부당한 업무지시가 경력장애를 느끼게 한다				.80					
상사의 꾸지람으로 일에 대한 자신감이 상실된다				.63					
선배사원의 멘터링(업무지도)이 부족하다				.59					
상사의 부하육성 의지가 부족하다				.48				.41	
업무량 과다로 인해 자아발전의 시간이 부족하다					.81				
회사에서는 자기개발에 힘쓰라고 하지만 자기개발할 수 있는 여유를 주지 않는다					.63				
회사의 과도한 통제로 인해 의욕이 상실된다					.63				
회사에서의 스트레스로 인해 건강이 좋지 않다				.31	.45				.30
경력개발을 위한 제도가 미비하다							.64		
회사에서 인적자원 개발에 투자를 하지 않는다							.62		
승진할 수 있는 제도적 장치가 미비하고 기회가 적다		.36					.49	.43	
경영진의 경력개발에 대한 인식이 부족하다					.34		.47		
현업에서 발휘할 수 있는 업무에 대한 교육이 불충분하다		.34					.47		
좀 더 나은 조건의 직장으로 이직하려고 할 때 나이가 장애요인이 된다								.72	
나이가 많아서 승진시 문제가 된다								.60	
집안 일 때문에 경력을 쌓는데 장애가 된다									.65
부모님을 모셔야하기 때문에 내가 하고 싶은 경력을 쌓지 못한다				.37					.60
고유치	4.99	3.03	2.92	2.80	2.50	2.28	2.02	1.27	.79
설명변량(%)	11.1	6.73	6.49	6.22	5.56	5.07	4.50	2.82	1.76
누적설명변량(%)	11.1	17.8	24.3	30.5	36.1	41.1	45.7	48.5	50.2

주. 요인계수가 3.0이상만 보고함

요인 1 = 업무적합성 부족, 요인 2 = 배경문제, 요인 3 = 경력계획 부족, 요인 4 = 성차별, 요인 5 = 상사문제, 요인 6 = 업무과다, 요인 7 = 경력제도 미비, 요인 8 = 연령문제, 요인9 = 가정문제

를 이용해 9개의 요인을 지정한 뒤, 주축요인분석을 실시하였다. 요인구조의 회전은 varimax방식을 사용하였다.

다음으로 208명의 자료는 LISREL을 사용한 확인적 요인분석을 실시하여 다양한 부합지수를 통해 9개의 요인으로 구성된 모형의 적합성을 분석하였다. 분석도구는 SPSS Window 10.0과 LISREL for Window 8.30을 사용하였다. 두 집단의 인구통계 및 직무관련 특성은 유사하였다.

결 과

주축요인분석결과

207명을 대상으로 요인의 수를 9개로 지정하고 주축요인분석을 실시한 결과는 표 2에 제시되어 있다. 표 2에서 보듯이 각각의 9개 요인에 속하는 문항들은 표 1의 탐색적 요인분석에서 나타난 결과와 일치하는 것으로 나타났다. 모든 문항들이 탐색적 요인분석에서 포함되었던 요인과 동일한 요인에 속하는 것으로 나타났다. 이 결과는 9개 요인으로 구성된 경력장애 척도의 요인구조가 적합함을 시사하는 것이다.

LISREL을 통한 확인적 요인분석

다음으로, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석 결과 안정되게 나타난 9개 요인구조에 대해 다시

한번 요인구조의 구성타당도를 검증하기 위하여 나머지 208명을 토대로 LISREL분석을 실시하였다. LISREL 분석을 통해 9개 요인을 지정하고 확인적 요인분석을 실시한 결과 대부분의 문항들이 본래 속했던 요인과 .40 이상으로 관련되었다. 또한 표 3에서 보듯이 9개 요인 모형의 부합지수들이 .90 이상으로 나타났으며, 전체를 1개의 요인으로 가정한 1 요인 모형보다 부합지수가 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 9개 요인 모형의 요인구조가 적합하다는 것을 확인해주는 것이다.

한편 각 요인의 신뢰도계수를 나타내는 Cronbach α 계수는 업무적합성 부족(.89), 배경 문제(.80), 경력계획 부족(.76), 성차별(.78), 상사 문제(.74), 업무과다(.73), 경력제도 미비(.76), 연령문제(.47), 가정문제(.69)로 나타나, 연령문제를 제외하고는 전반적으로 경력장애 척도의 신뢰도가 높음을 알 수 있다.

연구 4. 직무태도 및 직무스트레스와의 관계

이상의 분석을 통해 경력장애 척도의 신뢰도와 구성타당도가 적합한 것으로 나타났다. 연구 4는 경력장애 척도의 준거관련타당도를 검증하기 위하여 연구 3에서의 조사대상자를 대상으로 추가 분석을 실시하였다. 이를 위해 경력장애 요인이 다양한 직무 태도 및 무스트레스와 유의한 관계에 있는지를 분석하였다. 또한 성별과 결혼유무에 따라서 경력장애 요인에서 차이가 나타나는지를 분석하였다.

표 3. 9개 요인 모형의 부합지수

	GFI	AGFI	NFI	RMR
9 요인 모형	.924	.914	.894	.07
1 요인 모형	.897	.887	.856	.08

조사대상

연구 3에서의 조사대상자인 415명의 자료를 사용하였다.

측정도구

모든 변인은 Likert 5점 척도(1: 매우 적음, 5: 매우 많음)로 측정하였다. 직무만족은 5문항, 경력몰입은 7문항, 경력만족은 5문항, 조직몰입은 9문항, 이직의도는 4문항, 그리고 직무스트레스는 23문항을 사용하였다. 직무태도 변인들을 측정하기 위한 각각의 도구들을 살펴보면 다음과 같다.

직무만족

직무만족을 측정하기 위한 도구는 Davison 과 Cooper (1983)가 개발한 척도를 김정인(1997)이 번역한 것을 사용하였다. 척도의 구성은 직무자체, 감독자, 임금, 승진, 동료등의 5가지 만족을 묻는 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 직무만족의 Cronbach α 계수는 .65였다

경력몰입

경력몰입을 측정하기 위해 사용한 도구는 Blau (1985)가 개발한 척도로 탁진국(1996)이 번안한 것을 사용하였다. 본 연구에서 경력몰입의 Cronbach α 계수는 .82였다

경력만족

경력만족을 측정하기 위한 도구로 Greenhaus, Parasuraman 및 Wormley(1990)등이 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 본 설문에서 경력만족의 Cronbach α 계수는 .81이었다

조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Mowday 와 Porter

(1979)가 개발한 척도를 김원형(1993)이 번안한 것을 사용하였다. 본 연구에서 조직몰입의 Cronbach α 계수는 .84였다

이직의도

이직의도를 측정하기 위해 Mobley(1982)가 사용한 척도를 번안하여 사용하였다. 본 연구에서 이직의도의 Cronbach α 신뢰도는 .77이었다.

직무스트레스

직무스트레스를 측정하기 위한 도구로 특성불안은 Spielberg(1975)가 개발한 척도를 한덕용 등(1993)이 번안해 사용한 결과에서 요인계수가 높게 나타난 5개 문항을 사용하였다. 상태불안 역시 Spielberg(1975)가 개발한 척도를 한덕용 등(1993)이 번안한 것 중 요인계수가 높게 나타난 5개 문항을 사용하였다. 신체화는 김광일 등(1984)이 개발한 문항 중 요인계수가 높게 나타난 8개 문항을 사용하였다. 우울은 Radloff(1977)가 개발한 척도를 한덕용 등(1993)이 번안한 것 중 요인계수가 높게 나타난 5개 문항을 사용하였다.

본 연구에서 특성불안의 Cronbach α 는 .77이었고 상태불안의 Cronbach α 는 .83이었다. 신체화의 Cronbach α 는 .90이었으며, 우울의 Cronbach α 는 .86이었다.

분석

인구통계적 특성에 따라 경력장애 요인에서 어떠한 차이가 있는지를 알아보기 위해 t검증을 실시하였다. 경력장애 요인과 직무 태도 및 직무스트레스와의 관계를 알아보기 위해서 상관분석을 실시하였다. 또한, 어떠한 경력장애 요인이 직무태도 및 직무스트레스를 설명하는데 있어서 중요한 역할을 하는지 알아보기 위해서 단계적 회귀

분석을 실시하였다. 분석도구는 SPSS Window 10.0을 사용하였다.

결 과

경력장애요인간 상관

경력장애 요인들간의 상관은 표 4에서 보듯이

대부분 .30이상이었다. 업무적합성 부족요인과 경력계획 부족요인과의 상관계수가 .61로 가장 높았으며 업무과다와 연령문제가 .18로 가장 낮았다. 특히 경력제도 요인은 다른 요인들과 전반적으로 높게 관련되었다.

한편 표 4에서 보듯이 경력장애 요인들의 전체 평균점수는 2.83이었다. 9개 요인가운데 평균이 가장 높은 요인은 경력제도 미비(3.16)였으며, 다음은 배경문제(3.05), 경력계획 부족(2.96)의 순이었다.

표 4. 경력장애 요인과 직무태도 및 직무스트레스간의 상관분석

	평균	표준 편차	업무 적합	배경 계획	경력 차별	성상사	업무 과다	경력 제도	연령 문제	가정 문제	총점	직무 만족	경력 몰입	경력 조직 몰입	이직 의도	특성 불안	상태 불안	신체 불안	우울	총점		
업무 적합	2.75	.71	(.89)																			
배경 계획	3.05	.71	.57**	(.80)																		
경력 계획	2.96	.64	-.61**	.56**	(.76)																	
성차별	2.55	.78	.47**	.49**	.49**	(.78)																
상사	2.84	.76	.55**	.52**	.47**	.42**	(.74)															
업무 과다	2.90	.78	.49**	.48**	.40**	.37**	.50**	(.73)														
경력 제도	3.16	.72	.54**	.59**	.53**	.36**	.57**	.55**	(.76)													
연령 문제	2.87	.87	.27**	.37**	.26**	.37**	.21**	.18**	.23**	(.47)												
가정 문제	2.37	.87	.30**	.36**	.40**	.51**	.28**	.26**	.27**	.31**	(.69)											
총점	2.83	.76	.75**	.78**	.74**	.72**	.72**	.67**	.73**	.53**	.61**	(.86)										
직무 만족	2.84	.53	-.45**	-.46**	-.37**	-.33*	-.34**	-.33**	-.40**	-.21**	-.11*	-.47**	(.65)									
경력 몰입	2.92	.71	-.69**	-.36*	-.39**	-.33*	-.34**	-.35**	-.37**	-.10*	-.05	-.47**	.52**	(.82)								
경력 만족	2.67	.65	-.38**	-.33*	-.40**	-.22*	-.20**	-.14**	-.32**	-.14**	-.02	-.33**	.60**	.53**	(.81)							
조직 몰입	2.90	.58	-.51**	-.28*	-.37**	-.20*	-.23**	-.32**	-.44**	-.07	-.10*	-.36**	.48**	.64**	.53**	(.84)						
이직 의도	3.09	.77	.51**	.27**	.30**	.25**	.31**	.43**	.41**	.09	.02	.40**	-.38**	-.63**	-.36**	-.55**	(.77)					
특성 불안	2.75	.68	.51**	.28**	.38**	.32**	.33**	.33**	.29**	.06	.21**	.43**	-.19**	-.37**	-.22**	-.24**	.22**	(.77)				
상태 불안	2.81	.66	.42**	.23**	.26**	.27**	.23**	.32**	.23**	.09	.18**	.35**	-.21**	-.35**	-.22**	-.26**	.21**	.70**	(.83)			
신체 불안	2.45	.81	.35**	.23**	.17**	.25**	.24**	.32**	.18**	.10*	.12**	.31**	-.11*	-.17**	-.05	-.09	.12**	.52**	.47**	(.90)		
우울	2.41	.77	.45**	.27**	.34**	.31**	.25**	.31**	.19**	.04	.19**	.37**	-.19**	-.29**	-.16**	-.17**	.21**	.69**	.62**	.71**	(.86)	
총점	2.60	.62	.50**	.30**	.34**	.34**	.31**	.38**	.26**	.08	.21**	.43**	-.20**	-.35**	-.18**	-.22**	.22**	.85**	.81**	.82**	.90**	(.86)

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

표 5. 성별에 따른 경력장애 요인에서의 차이

구분	업무 적합	배경	경력 계획	성차별	상사	업무 과다	경력 제도	연령 문제	가정 문제	전체 평균	
남자	평균	2.69	3.04	2.90	2.42	2.82	2.88	3.12	2.92	2.41	2.80
	표준편차	0.66	0.67	0.62	0.75	0.72	0.77	0.72	0.89	0.86	0.52
여자	평균	2.87	3.07	3.08	2.78	2.88	2.94	3.22	2.79	2.30	2.88
	표준편차	0.78	0.77	0.66	0.76	0.83	0.79	0.73	0.83	0.88	0.52
t값	-2.40*	-0.34	-2.82*	-4.69*	-0.72	-0.78	-1.32	1.49	1.20	-1.54	

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

인구통계학적 변인에 따른 경력장애 요인에서의 차이

먼저 성별에 따라 경력장애 요인에서의 차이를 분석한 결과 전체 점수에서는 차이가 나타나지 않았으나 일부 요인에서는 유의한 차이가 나타났다. 표 5에서 보듯이 업무적합성 부족, 경력계획 부족, 그리고 성차별 요인에서 유의미한 차이가 나타났는데, 이는 여성이 남성보다 이 요인들을 경력 장애로 지각하는 정도가 더 강함을 의미한다.

결혼유무에 따른 분석에서는 표 6에서 보듯이 전체 점수에서는 유의한 차이가 없었으나 배경 문제, 연령 문제, 그리고 가정 문제 요인들에서는

유의미한 차이가 나타났다. 이는 기혼자가 미혼자보다 이들 요인들을 경력장애로 지각하는 정도가 더 강함을 말해준다.

직무태도 변인과의 관계

먼저, 각 경력장애 요인과 직무태도 관련 변인 간의 상관을 살펴본 결과 경력장애 요인은 대부분의 변인들과 유의하게 관련되었다. 표 4에서 보듯이 경력장애 척도 총점은 직무만족(-.47), 경력몰입(-.47), 경력만족(-.33) 그리고 조직몰입(-.36)과는 부적으로 관련되었으며, 이직의도(.40)와 스트레스 총점(.43)과는 정적으로 관련되었다. 즉,

표 6. 결혼유무에 따른 경력장애 요인에서의 차이

구분	업무 적합	배경	경력 계획	성차별	상사	업무 과다	경력 제도	연령 문제	가정 문제	평균	
기혼	평균	2.71	3.17	2.94	2.53	2.85	2.85	3.16	3.08	2.48	2.86
	표준편차	0.66	0.70	0.64	0.77	0.67	0.74	0.72	0.86	0.89	0.52
미혼	평균	2.80	2.95	2.98	2.58	2.84	2.94	3.16	2.69	2.27	2.80
	표준편차	0.75	0.71	0.64	0.78	0.84	0.81	0.73	0.84	0.83	0.53
t값	-1.26	3.28**	-0.68	-0.74	0.06	-1.14	-0.06	4.67**	2.52**	1.21	

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

표 7. 경력장애 요인들과 직무태도 변인들간의 단계적 회귀분석 결과

준거변인	예언변인	순서	R ²	ΔR ²
직무만족	인구통계학적 변인		.072	.072
	배경 문제	1	.291	.219
	업무적합성 부족	2	.328	.037
	경력제도 미비	3	.346	.017
경력몰입	인구통계학적 변인		.133	.133
	업무적합성 부족	1	.547	.414
	가정문제	2	.561	.014
경력만족	인구통계학적 변인		.054	.054
	경력계획 부족	1	.194	.140
	업무적합성 부족	2	.232	.038
	가정문제	3	.260	.028
조직몰입	인구통계학적 변인		.098	.098
	업무적합성 부족	1	.317	.219
	가정문제	2	.366	.049
	경력제도 미비	3	.422	.056
	상사문제	4	.433	.011
	경력계획 부족	5	.444	.012
이직의도	인구통계학적 변인		.098	.098
	업무적합성 부족	1	.317	.219
	가정문제	2	.366	.049
	경력제도 미비	3	.422	.056
	상사문제	4	.433	.011
	경력계획 부족	5	.444	.012
특성불안	인구통계학적 변인		.168	.168
	업무적합성 부족	1	.376	.209
	업무과다	2	.404	.028
	가정문제	3	.422	.019
	경력제도 미비	4	.433	.011
상태불안	인구통계학적 변인		.141	.141
	업무적합성 부족	1	.373	.232
	가정문제	2	.388	.015
	연령문제	3	.399	.011
	업무과다	4	.406	.007
신체화	인구통계학적 변인		.067	.067
	업무적합성 부족	1	.232	.166
	업무과다	2	.245	.012
우울	인구통계학적 변인		.083	.083
	업무적합성 부족	1	.225	.143
	업무과다	2	.243	.018
우울	인구통계학적 변인		.103	.103
	업무적합성 부족	1	.292	.189
	가정문제	2	.302	.010

경력장애를 많이 경험할수록 직무만족, 경력몰입, 경력만족 그리고 조직몰입은 낮아지며 이직의도와 스트레스는 높아지는 경향을 보인다. 9개의 경력장애 요인별로 구분하여 살펴보았을 때도 이와 유사한 추세의 결과가 나타났다. 9개의 경력장애 요인 가운데에서는 업무적합성 부족 요인이 전반적으로 직무태도 관련 변인과 가장 높게 관련되었다.

다음은 어떠한 경력장애 요인이 직무태도 관련 변인들을 유의하게 설명하는지를 알아보기 위하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 표 7에서 보듯이 먼저 인구통계학적 변인이 주는 영향을 통제하기 위하여 1단계에서 이들 변인들을 투입하였다. 다음으로 2단계에서 경력장애 9개 요인을 투입하여 어떤 장애 요인이 직무태도 관련 변인을 중요하게 설명하는지를 알아보았다.

직무만족을 설명하는데 있어서는 '배경 문제'가 설명력이 가장 큰 변인이었고 다음으로 '업무적합성 부족'과 '경력제도 미비'가 유의한 변인이었다. 경력몰입을 설명하는데 있어서는 '업무적합성 부족' 요인이 가장 중요하였고 다음으로 '가정문제' 요인이 유의하였다. 경력만족 변인과의 관계에서는 '경력계획부족' 요인이 가장 큰 설명량을 보이고 있으며 '업무적합성 부족' 요인과 '가정문제' 요인이 그 뒤를 이어 유의한 요인으로 나타났다. 조직몰입을 설명하는데 있어서는 '업무적합성 부족' 요인이 가장 중요한 요인이었으며 다음으로 '가정문제', '경력제도 미비', '상사문제', '경력계획 부족', '업무과다' 요인이 유의하였다. 이직의도를 설명하는데는 '업무적합성 부족' 요인이 가장 큰 설명량을 가지는 것으로 나타났고 '업무과다'와 '가정문제', '경력제도 미비' 요인이 뒤를 이었다.

직무스트레스와의 관계

직무스트레스 변인과의 관계를 살펴보면 먼저 특성불안을 설명하는데 있어서는 '업무적합성 부족'요인이 가장 큰 설명량을 보였으며 다음으로 '가정문제', '연령문제', '업무과다' 요인이 유의하게 나타났다. 상태불안과의 관계에서는 '업무적합성 부족' 요인이 가장 중요하였고 다음으로 '업무과다' 요인이 유의하였다. 신체화를 설명하는데 있어서는 '업무적합성 부족' 요인과 '업무과다' 요인의 순으로 나타났다. 마지막으로 우울간의 관계에서는 '업무적합성 부족' 요인이 가장 중요하였고 다음으로 '가정문제' 요인의 순이었다.

논 의

본 연구는 먼저 조직장면에 적용할 수 있는 경력장애 척도를 개발하고 다음으로 개발되어진 경력장애 척도와 직무태도 관련 변인들간의 관계를 파악하는데 그 목적이 있었다. 다양한 조직에 근무하는 종업원들을 대상으로 개방형 설문을 통해 경력장애 문항을 선정하고 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시한 결과 45개 문항과 9개 요인으로 구성된 경력장애 척도의 신뢰도와 타당도가 입증되었다. 이 9개 요인은 업무적합성 부족, 배경 문제, 경력계획 부족, 성차별, 상사 문제, 업무과다, 경력제도 미비, 연령문제, 그리고 가정문제였다.

본 연구에서 얻어진 경력장애 요인은, Swanson과 Tokar(1991b)의 대학생을 대상으로 한 연구에서 얻어진 경력장애 요인과는 달리, 직장인을 대상으로 얻어졌다는 점에서 의의가 있다. 본 연구에서 개발한 경력장애 척도의 요인구조는 기존 연구의 요인구조와 차이를 보였는데, Swanson과

Tokar(1991b)의 연구에서는 경력장애 요인이 18개로 나타났으나 본 연구에서는 9개로 나타났다. 그러나 요인의 내용면에서 볼 때 상당한 유사한 점이 발견되었다.

Swanson과 Tokar(1991b)의 연구에서 '성차별', '성역할 갈등', '자녀방해', '결혼 및 자녀계획' 요인은 본 연구에서의 '성차별' 요인과 관련되는 것들이며 '자신감 부족', '경력 불만족' 과 '재배치' 요인은 본 연구에서의 '업무 적합성 부족'요인과 관련된다고 할 수 있다. 또한, '미래에 대한 불확실성', '미결정 및 정보부족', '경력 탐색 불확정' 요인들은 본 연구에서의 '경력제도 미비'와 관련되는 요인으로 해석할 수 있다. 그리고 '부적절한 경험 및 훈련', '직업 과다 능력' 요인은 본 연구에서의 '경력제도 미비', '업무과다' 요인과 관련성이 있다고 볼 수 있다. '나이와 민족 차별' 요인 중 나이와 관련된 요인은 본 연구에서 '연령문제' 요인이며 이중 '민족 차별'은 미국과 같은 다민족 국가에서 보이는 특수성에 기인한 요인이라 할 수 있다.

한편 본 연구에서 나타난 '배경문제', '상사문제' 등의 요인은 Swanson과 Tokar(1991b)의 연구에서는 나타나지 않았던 요인들이다. 이 가운데 특히 '배경문제'는 지연, 학연 및 혈연을 중시하는 국내 문화의 특성을 반영하는 경력장애 요인으로 볼 수 있다. '배경문제' 요인은 국내 직장인을 대상으로 한 탁진국(1996)의 질적 연구에서도 나타난 바 있다.

전체 9개 경력장애 요인가운데 가장 점수가 높게 나타난 요인은 '경력제도 미비'였다. 이는 국내에서 아직도 많은 기업들이 종업원들의 경력개발을 위해 그만큼 많은 신경을 쓰고 있지 못한 현실을 반영하는 결과로 해석할 수 있다.

남녀간의 경력장애 요인에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 요인은 '업무적합성 부족', '경

력계획 부족', 그리고 '성차별'이었다. '업무 적합성 부족' 요인에서 두 집단간 차이는 여성에게 주어지는 업무가 남성에 비해 상대적으로 적합도가 낮은 것을 의미하는데 이것은 여성에게 주어지는 업무가 전문성을 요구하는 업무보다는 일반적인 행정업무 또는 보조업무가 많기 때문에 나타난 결과로 해석할 수 있다.

'경력계획 부족' 요인에서의 두 집단간 차이는 여성이 남성에 비해 경력계획을 세우는데 있어 더 많은 어려움이 따른다는 것을 의미한다. 이는 사회 여건상 여성들이 경력목표를 세운다 하더라도 달성하기가 어렵다고 생각하고 있기 때문에 자발적으로 미래에 대한 경력계획을 세우기가 어렵기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

기혼자는 미혼자에 비해 '배경문제', '연령문제', 그리고 '가정문제'에서 더 많은 장애를 경험하는 것으로 나타났다. '연령 문제'에 있어서는 기혼자인 경우 대부분이 미혼자보다 연령이 많기 때문에 다른 회사로 이직을 한다거나 자신의 경력을 개발하는데 있어 장애를 더 많이 느끼는 것으로 해석할 수 있다. '가정 문제'와 관련해서 기혼자는 미혼자에 비해 자신이 책임져야 할 가정이 있기 때문에 가정과 관련된 경력장애를 더 많이 느끼고 있는 것으로 보여진다.

상관분석 결과, 경력장애 요인들은 대부분의 직무태도 관련 변인들과 유의하게 관련되었다. 즉 조직에서 경력을 쌓아나가는데 많은 장애를 경험할수록 직무만족, 조직몰입, 경력몰입, 그리고 경력만족 수준이 낮아지며 이직의도와 직무스트레스 수준은 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 개발한 경력장애 척도의 준거관련타당도가 높음을 보여주는 결과로 해석할 수 있다.

경력장애와 직무태도 및 직무스트레스간의 단계적 회귀분석에 있어서는 전반적으로 경력장애

9개 요인들 중 '업무적합성 부족' 요인이 가장 큰 설명량을 보였다. 현재 하고 있는 업무가 자신과 적합하지 않을 경우 직무만족, 경력몰입, 조직몰입, 이직의도, 그리고 직무스트레스 등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났기 때문에 조직에서는 융통성 있는 직무순환 등의 방법을 통해 보다 자신에게 적합한 업무에서 일할 수 있는 기회를 제공하는 노력이 필요하다.

본 연구는 조직구성원들을 대상으로 실제 조직 현장에서 사용할 수 있는 경력장애 척도를 개발했다는 데 그 의의가 있다. 본 연구에서 개발한 경력장애 척도를 통해 종업원들이 경력개발을 해 나가는데 어떠한 요인이 큰 문제가 되는지를 측정함으로써 이를 해결할 수 있는 방법을 모색하는데 도움을 주는 방향으로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 표집에 있어서의 다양성이 부족함을 들 수 있다. 경력장애 척도 개발 과정에서 다양한 조직에 근무하는 종업원들이 포함되었으나 대부분이 사무직에 근무하는 사람들이었다. 추후 연구에서는 생산직이나 기술직에서 근무하는 사람들을 포함하여 이들의 경력장애 요인이 동일하게 나타나는지를 분석할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서 개발된 경력장애 척도는 주로 대리 이하의 일반 사원직에 좀 더 적합하다고 할 수 있다. 설문조사 과정에서 과장 이상의 관리직이 적게 포함되었기 때문이다. 일반 사원직의 경우 충분한 직장 경험이 없기 때문에 경험이 많은 관리자와 비교해서 이들이 지각하는 경력장애 요인은 다르게 나타날 가능성이 있다. 그러나 충분한 직장 경험이 없다 하더라도 몇 년 정도 근무하면 회사 사정을 대략적으로 알게 되고, 어떠한 문제가 경력장애 요인으로 작용하는지에 대해 알 수 있다는 해석도 가능하다.

셋째, 연구 1에서 산업 및 조직심리를 전공하는 대학원생들로 하여금 경력장애 문항들을 요인으로 구분하도록 하였다. 이들이 경력개발 분야에 관한 지식이 있기는 하지만 직장 경험이 없기 때문에 문항들을 분류하는 과정에서 전문성이 다소 떨어진다라는 단점이 지적될 수 있다.

앞으로의 연구에서는 이러한 제한점을 보완하여 좀 더 다양한 표집을 대상으로 자료를 수집할 필요가 있다. 또한 본 연구에서 나타난 9개의 경력장애 요인이 일관되게 나타나는지를 알아보기 위한 후속 연구가 필요하다.

참고문헌

- 탁진국 (1996). 조직구성원의 경력개발 장애요인에 대한 지각. *한국심리 학회지: 산업 및 조직*, 9(1), 25-36.
- 한덕웅 · 전경구 · 탁진국 · 이창호 · 이진효 (1993). 생활 부적응에 영향을 미치는 생활 사건과 개인차 변인. *학생지도연구 제10권*, 1-35. 성균관 대학교 학생생활연구소.
- Betz, N. E., & Fitzgerald, L. F. (1987). *The career psychology of women*. Orlando : Academic Press.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Davison M., & Cooper, C. (1983). *Stress and Women Manager*. Oxford: Martin Robert Son & Company Ltd.
- Farmal, H. S. (1976). What inhibits achievement and career motivation in women? *Counseling Psychologist*, 6, 12-14.

- 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.
- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling and Development*, 75, 124-130.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 4, 224-247.
- Nieva, V. R., & Gutek, B. A. (1981). *Women and work: A psychological perspective*. New York: Praeger.
- O'Leary, V. E. (1974). Some attitudinal barriers to occupational aspirations in women. *Psychological Bulletin*, 81, 809-826.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale : A self-report depression scale for research in general population. *Applied Psychological Measurement*, 1, 385-401.
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Measuring perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219-244.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991)^a. College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 92-106.
- Swanson, J. L., & Tokar, D. M. (1991)^b. Development and initial validation of the career barriers inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 431-450.

The Development of Career Barrier Scale and Analyses of its Validity

Sungwook Kwon

Jinkook Tak

Kwangwoon University

The purpose of this study was to develop the Career Barrier Scale(CBS) and examine the validity of the scale. In the study 1, the CBS consisting of 67 items with 25 factors were developed based on open-ended questionnaire. The construct validity of the developed scale was verified in the study 2 and the study 3. In the study 2, the result of an exploratory factor analysis showed that the factor structure of the 9 factor model with 45 items was the most meaningful. This nine factors are as follows: factor 1 is lack of fit on job; factor 2 is background difficulty; factor 3 is lack of career plan; factor 4 is sex discrimination; factor 5 is conflict with superior; factor 6 is work overload; factor 7 is lack of career system; factor 8 is age barriers; and factor 9 is conflict with family. In the study 3, confirmatory factor analysis was conducted. The result confirmed that the 9 factor model was meaningful. Also, career barrier factors were generally significantly related to job attitude variables and job stress, supporting the criterion-related validity of the CBS. Finally, the implications, limitations, and the directions of future study were discussed.

Key Words : Career barrier scale, Career barrier, Job attitude, Job stress

1 차원고접수 : 2002. 3. 1

수정원고접수 : 2002. 5. 6

최종게재결정 : 2002. 5. 16