

진로목표 성취과정에 관한 연구: 양구 및 춘천지역 경영인을 대상으로

A Study of the Process of Life-time Career Goal Achievements

권 세 일, 김 선 영, 김 정 희, 김 태 란, 홍 민 지,
염 민 재, 유 영 서, 이 고 은, 홍 정 희*, 윤 현 중**
양구여자고등학교*, 강원대학교**

Seil Kwon, Sunyoung Kim, Junghee Kim, Taeran Kim,
Minji Hong, Minjae Yum, Youngseo Yoo, Goeun Lee,
Junghee Hong*, Hyunjoong Yoon**

Yanggu Women's High School*,
Kangwon National University**

요약

본 연구는 양구 및 춘천지역 경영인을 대상으로 경영인들이 생애에 걸쳐 어떻게 경력을 추구하고 성취해 왔는지를 전반적으로 검토하고 있다. 경력설계와 관련된 현존하는 논의들은 무엇에 의해 개인의 경력성공이 결정되는지를 파악하고 있지만 이를 개인의 성격과 관련해서 잘 검토하지는 않았다. 또한 진로목표를 성취하는 과정에 관심을 가지고 있지만 이를 중장기적으로 파악한 연구는 많지 않다. 따라서 현직 경영인을 대상으로 경영인들이 진로목표를 탐색하고 성취하는 전 과정을 검토하고 있는 본 연구는 생애 진로목표 성취과정을 생애 전반에 걸쳐 전반적으로 검토하고 있기 때문에 미래 경영인 되고자 경력을 설계하고 있는 사회 초년생들에게 귀중한 시사점을 제공하리라 생각한다.

I. 서론

사회 초년생들이 경력을 설계할 때 멘토들의 조언은 큰 도움이 될 수 있다. 본 연구는 경력을 처음 시작하려는 사회 초년생들이 진로를 탐색하고 설계할 때 도움이 되는 지침들을 확인하기 위하여 연구를 시작하였고 지역의 경영인들을 대상으로 과연 경영인들은 생애에 걸쳐 어떠한 경력 목표를 탐색하고 설계하였는지 그 과정을 전반적으로 조사하였다. 특히 본 연구는 양구 및 춘천 지역에 위치한 경영인들을 대상으로 다음과 같은 세 가지 이슈들을 검토함으로써 현존하는 경력설계 연구들에 시사점을 제공하고자 한다.

첫째, 조사 대상 경영인들은 진로를 설계하는 과정에서 어떻게 경력 목표를 탐색하고 선택하였는지, 그 성취 동기는 무엇이었는지를 파악하고자 한다. 이는 개인의 경력 설계가 우연에 의해서 설계되었는지 아니면 개인의 부단한 노력으로 인해 성취되었는지를 파악하려는 시도이다. 둘째, 본 연구는 조사 대상 경영인의 현재 경력 초기에 계획한 대로 그대로 유지되었는지, 혹시 변경되었다면 어떠한 계기로 변경되었는지를 확인하고자 한다. 즉, 경력 초기에 의도한 경력 목표가 생애에 걸쳐 그대로 유지되었는지, 만일 변경이 있다면 어떤 계기에 의해 변화하게 되었는지 주요 원인을 파악하려는 것이다. 이는 경력설계와 관련된 다양한 연구 흐름들을 종합적으로 파악하고 타당성을 확인하려는 시도로 볼 수 있다. 셋째, 본 연구는 조사 대상 경영인들이 경력설계 과정에서 혹시 실패가 있었는지, 만일 있었다면 실패로부터 학습한 것은 무엇이었는지를 확인하고자 한다. 실패로 인한 경험은 다른 사람들에게 이전 가능하기 때문에 경력을 처음 설계하는 사회 초년생들에게 많은 시사점을 제공하리라 생각한다.

이와 같은 연구 목적을 달성하기 위하여, 본 연구는 다양한 직업을 가지고 있는 양구 및 춘천 지역 경영인을 대상으로 위의 이슈들에 대한 해답을 찾아보려 하였다. 분석 결과 조사대상 경영인들은 생애 목표가 유지되기 보다는 변경된 경우가 더욱 많았으며, 경력 변경은 의도한 것보다는 우연한 계기에 의해 이루어진 경우가 많았다. 하지만 성취동기가 높은 경영인들은 그렇지 않은 경영인들보다 현재하는 일에 만족하고 있었고 앞으로 성취할 목표가 뚜렷했다. 또한 실패로 인한 학습은 다양했지만 경영인들과의 대화는 사회초년생들이 경력을 설계하는데 전반적으로 많은 도움을 주는 것으로 확인되었다. 이상의 분석결과를 기반으로, 본 연구는 앞으로 경력을 설계하려는 사회 초년생들이 경력 목표를 탐색하고 설계하는 경우 나타날 수 있는 행동 유형과 관련된 전반적인 시사점을 제공하고 있다. 특히 본 연구에서는 인터뷰 전과 후에 인터뷰어들의 감정 변화를 검토하고 있고 경력 설계 인터뷰를 실시하는 경우 참고해야 하는 사항들을 포함하고 있다.

II. 이론적 배경

2.1 경력설계와 관련된 제 이론

경력(career)은 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험을 의미한다. 경력설계와 관련된 다양한 논의들이 있지만 이 중에서 생애경력을 파악할 수 있는 두 가지 논의들이 존재한다. 첫 번째 논의는 생애경력을 단계별로 구분해서 파악하려는 시도이다. 이러한 연구들은 생애경력이 단계별로 달라질 수 있음을 가정하고 있고 이러한 모형을 일반화할 수 있다고 전제하지만 경력설계가 무엇에 의해서 변화되는지 혹은 특정 경력은 왜

유지되는 경향이 있는 지에 대해 잘 설명하지 못하고 있다. 두 번째 논의는 특정 개인의 경력은 개인차가 있기 때문에 개인마다 다르다고 전제하고 있으며, 생애에 걸쳐 개인은 자신만의 경력목표를 추구해 나간다고 파악하고 있으며, 이는 앞서 생애경력을 단계별로 구분해서 파악하려는 시도와는 다른 접근방법으로 볼 수 있다. 특히 후자의 논의는 '경력 닷' 모형을 이용하여 개인이 특정 경력을 추구하는 경우를 분류해서 제시하고 있지만 여전히 왜 개인이 특정 경력을 유지하거나 혹은 변화하는지에 대해 잘 설명하지 못하고 있으며, 개인이 경력을 추구하면서 학습하게 되는 경험이 향후 경력설계에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서는 잘 논의하지 못하고 있다(김홍국, 2008).

2.2 경력 닷(career anchor) 이론

MIT 경영대학원 졸업생을 대상으로 경력설계를 파악한 Schein(1977)은 다섯 가지 경력 닷 모형을 통하여 개인이 생애에 걸쳐 자신의 경력을 찾아간다고 설명하고 있다. 즉, 1) 관리역량 닷(managerial competence), 2) 전문역량 혹은 서비스 헌신 닷(technical/functional competence), 3) 안전/안정 닷(organizational security), 4) 도전/기업가정신 닷(creativity and entrepreneurship), 5) 자율성/독립성 닷(autonomy and independence)으로 개인의 경력이 정착되는 모형을 구분해 볼 수 있으며 이러한 내용을 일반화할 수 있다고 설명하고 있다. 하지만 아쉽게도 이를 다양한 맥락에 적용하지 못했고 개인 간 차이에 대해 보다 심화하여 파악하지 못한 한계가 있다.

2.3 행동 유형: DISC

한편, DISC 행동유형은 한 개인의 선천적인 자질과 관련되지만 주로 한 개인이 특정 상황에 처해있는 경우 어떤 행동으로 반응하는지를 설명할 수 있는 이론이다. 이 방식은 개인의 행동이 1) 주도형(Dominance), 2) 사교형(Influence), 3) 안정형(Steadiness), 4) 신중형(Conscientiousness)으로 구분될 수 있다고 파악하고 있으며, 이러한 행동 패턴들이 개인의 다양한 행동을 예측할 수 있다고 강조한다(Marston, 1928). 이 이론은 독특한 동기 요인에 의해 개인이 일정한 방식으로 행동 성향이 나타난다는 점을 설명하고 있기 때문에 이러한 행동 유형을 개인의 경력 설계와 연계되어 충분히 논의할 수 있으리라 생각한다.

본 연구는 경력 닷 이론과 행동 유형 이론을 결합하여, 조사대상 경영자들이 어떻게 생애경력을 설계하고 유지하였는지를 평가할 것이다. 또한 이를 평가하는 인터뷰 어들에게 어떠한 '관찰자 효과'가 나타났는지를 검토할 것이다. 이와 같은 설계는 평가자와 피평가자간의 상호작용을 함께 고려한 것으로 경력설계와 관련된 시사점 또한 제공할 것이다.

III. 분석 방법

3.1 분석 표본

본 연구에서 분석하는 자료는 양구 및 춘천지역에서 활동하고 있는 아홉명의 경영인으로부터 수집한 인터뷰 자료이다. 이 자료는 '대학과 함께하는 과제연구 프로젝트'의 일환으로, 2015년 5월부터 12월까지 진행된 강원대학교와 양구여자고등학교 학생들이 공동으로 실시한 인

터뷰 조사를 통해 수집된 것이다. 이를 위해 훈련받은 양구여자고등학교 학생 아홉명이 인터뷰 조사에 참여하였다.

3.2 분석 방법

조사(I). 경영인과의 인터뷰가 끝난 이후 인터뷰어들은 (1) 경영인의 성취감 정도에 대한 지각을 '상/중/하'로, (2) 경영인의 현 경력(직업)에 대한 만족 정도에 대한 지각을 '상/중/하'로, (3) 경영인의 전반적인 경력몰입 정도가 어떠한지에 대한 지각을 '강/중/약'으로 인터뷰 내용을 평가하였다.

조사(II). 경영자와 인터뷰를 하기 전과 후에 인터뷰어들의 생각이 어떻게 변화되었는지를 측정하였다. 구체적으로, (1) 학과 선택에 대한 열망 정도는 인터뷰 전보다 얼마나 높아졌는지, (2) 경력을 추진하고자 하는 욕구는 인터뷰 전보다 얼마나 강해졌는지, (3) 인생 설계에 대한 사색은 인터뷰 전보다 얼마나 깊어졌는지의 문항을 이용해 인터뷰 전과 후에 느낀 인터뷰어 개인의 각성 정도를 평가하였다.

IV. 분석결과 및 결론

4.1 생애 진로목표 성취에 대한 분석결과

1) '주도형' 행동 유형을 가진 경영인들이 '안정형' 유형보다 진로를 더욱 적극적으로 탐색하고 도전한 것으로 나타났다. 2) 현재 성공한 사람의 경우 더욱 보람을 느끼고 있었고 미래에 대한 보다 구체적인 목표(계획)를 가지고 있음이 확인되었다. 3) 인터뷰를 통해 양구여자고등학교 학생들은 학과를 선정하고 경력을 추진하거나 혹은 인생을 보다 진지하게 설계하려는 욕구가 강해진 것을 확인할 수 있었다.

4.2 연구의 시사점 및 한계

본 연구는 양구와 춘천지역 경영인을 대상으로 한 진로목표 성취과정을 탐색함으로써 경영인이 되기를 희망하는 사회 초년생들에게 경력설계와 관련된 전반적인 시사점을 제공하고 있다. 특히 '주도형' 행동 유형을 가진 경영인들에서 보다 적극적으로 진로를 탐색하려는 경향이 발견되었지만, 현재 경력에 성공한 사람이 미래에 대한 보다 구체적인 목표를 가지고 있고 많은 보람을 느끼고 있음이 확인되었다. 본 연구는 경영인을 대상으로 인터뷰를 진행하였지만 내용을 평가함에 있어 회고적으로 접근하였고 평가자의 기억에 의존해서 진로목표 성취과정을 평가를 하였기 때문에 이와 관련된 방법론적인 문제점을 가지고 있다. 추후 연구에서는 이를 중장기적으로 조사하여 경영인들이 생애 진로목표를 성취하고 있는 과정을 보다 정교하게 분석하고자 한다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 김홍국 "경력개발의 이론과 실제", 다산출판사, 2008.
- [2] Marston, W.M. "Emotions of normal people", London: Kegan Paul, Trench, Trübner & Co., 1928.
- [3] Schein, E.H. "Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates", In J. Can Maanen (Ed.), Organizational Careers: Some New Perspectives, New York, John Wiley & Sons, 1977.