

대구·경북지역 정보기술 인력의 경력지향에 관한 연구[†]

(A study of the career orientations of IT workforce in
Daegu-Gyeongbuk regions)

이 충 권*, 유 상 진*

(Choong Kwon Lee, Sangjin Yoo)

요 약 개인의 경력적 지향은 욕구와 가치, 그리고 능력으로 구성되는 경력닻(Career Anchor)에 의하여 영향을 받는다. 본 연구는 대구·경북지역에서 IT인력에 의해 보유된 경력닻을 조사함으로써 경력적 지향을 이해하고자 한다. 특히, 성별, 나이, 근무기간, 그리고 직업명과 같은 요인들이 실제로 IT인력의 경력닻에 영향을 미치는지를 알아보려고 하였다. 본 연구는 이러한 목적을 달성하기 위하여 대구·경북지역에 종사하는 269명의 IT인력을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구는 결과는 대구·경북지역 IT종사자들의 경력적 지향을 이해하는데 도움을 줄 것으로 기대된다.

핵심주제어 : 정보기술인력, 경력닻, 경력지향, 대구·경북

Abstract The career orientations of an individual are affected by his/her career anchors that are comprised of needs, values, and capabilities. This study is intended to understand the career orientations by way of discovering the career anchors that are possessed by IT workforce in Daegu-Gyeongbuk regions. In particular, such demographic factors as gender, age, job tenure, and job title were investigated to see if these factors in fact affected the career anchors of IT workforce. To achieve this purpose, we collected questionnaires from 269 IT workers in the regions. The results of this study is expected to contribute to our understanding of the career orientations of IT workforce in the region.

Key Words : IT Workforce, Career Anchor, Career Orientation, Daegu-Gyeongbuk

1. 서 론

오늘날의 기업조직들은 경영활동을 수행함에 있어서 정보기술에 크게 의존한다. 급변하는 비즈니스 환경 속에서 정보기술은 단순히 기업의 일상적인 업무를 지원하기 위한 목적으로 활용

되는 것에 그치지 않고 있다. 기업의 신제품개발, 프로세스 개선, 그리고 소비자만족과 같은 경쟁력 강화를 위한 전략적 무기로서의 역할을 수행하고 있다. 따라서 정보기술이 해당 기업의 정보와 지식을 조직적으로 관리하고, 외부의 파트너 기업들과 함께 최신정보를 공유하여 기업 프로세스를 효율적으로 운영하고 생산성을 극대화해야 한다. 이러한 경영환경에서 비즈니스와 IT관련 전략을 통합하여 일관성 있게 운영해야

[†] 이 연구는 2009년 대구경북연구원의 지원을 받아 수행되었음

* 계명대학교 경영정보학과

한다는 것은 오늘날 기업들에게 주어진 중요한 과제가 되었다.

오늘날 기업들이 정보기술을 활용하여 성과를 얻고자 할 경우에, 그 기업이 보유하고 IT인력이 보유한 기술과 능력은 해당 기업의 성공과 실패를 결정짓는 매우 중요한 요인임에 틀림없다. 그러나 대부분의 기업들은 우수한 IT인력의 확보에 어려움을 겪고 있고 그들의 이직율도 매우 높은 것으로 알려져 있다 (Jiang과 Klein, 2002). 더욱이, 모든 자원과 인력이 서울과 경기를 중심으로 한 수도권에 집중되는 불리한 상황 속에서 타 지역에 있는 기업들이 우수한 IT인력을 확보하고 유지하는 것은 매우 어려운 일임에 틀림없다.

어떤 지역에서 특정 분야의 우수한 인력을 확보하고 유지하기 위해서는 해당 분야의 인력에 대한 근본적인 이해가 선행되어야 한다. 하지만, IT인력에 대한 이해를 도울 수 있는 연구가 부족하였다. 류영태 (2009)는 IT관련 전공이 학생

들로부터 외면당하고 있는 것은 “전문 인력의 공급자인 대학의 변화에 대한 대응이 미흡하였고, 수요자인 IT 업계의 IT 인력에 대한 비전 및 유인책 제시가 미흡했던 것 (p. 36)”이라고 비판하였다. 이에 본 연구는 대구·경북지역의 IT인력이 가지고 있는 성향을 이해하기 위하여 그들이 가지고 있는 경력닻 (Career Anchor)이 무엇인지를 밝히고자 한다. 개인이 갖는 경력닻은 자신의 욕구와 가치, 그리고 능력으로 구성되는데, 기존의 연구결과는 개인의 경력과 관련된 의사결정은 경력닻에 의해 매우 큰 영향을 받는 것으로 알려져 있다 (Schein, 1978; DeLong, 1982; Igarria and Baroudi, 1993; Tan and Quek, 2001). 향후에 대구·경북지역의 IT인력집단의 가장 중요한 자원으로 성장할 20대 후반과 30대 초반의 개발인력들을 대상으로 하여 이들이 가지고 있는 경력닻이 무엇인지를 밝히고자 하였다. 특히, 본 연구의 결과는 대구·경북지역의 IT인력의 질적인 이해에 도움을 주고

<표 1> Schein (1978)과 DeLong (1982)의 경력닻

| | 경력닻 | 설명 |
|----------------------------|--|---|
| Schein (1978) | M 관리역량 지향 (Managerial Competence) | 의사소통, 리더십, 또는 대인관계기술 등을 활용하여 다른 사람들을 감독하고 지도 또는 통제하는 것을 선호하는 경향 |
| | T 기술·기능역량 지향 (Technical Competence) | 기술적인 전문지식을 활용하려는 경향 |
| | S 안전·안정 지향 (Security/ Stability) | 장기간의 직업 안정성과 복지 또는 퇴직연금을 제공하는 조직을 선호하는 경향 |
| | C 창의성 지향 (Creativity/ Entrepreneur-ship) | 무언가를 창조하거나 새로운 프로젝트를 시도하는 것을 선호하는 경향 |
| | A 자율·독립 지향 (Autonomy/ Independence) | 구속을 받지 않고 자율적으로 업무를 수행하는 것을 선호하는 경향 |
| DeLong (1982) | I 정체성 지향 (Identity) | 유명하거나 일반인들이 인정하는 직업이나 직장을 선호하는 경향 |
| | S 봉사·헌신 지향 (Service) | 다른 사람을 돕거나 서비스하는 일을 선호하는 경향 |
| | V 다양성 지향 (Variety) | 다양한 일이나 프로젝트를 하는 것을 선호하는 경향 |
| Igarria and Baroudi (1993) | G 지리적인 지향 (Geographical Security) | 특정 지역에서 직업이나 직장을 구하거나 남는 것을 선호하는 경향 |

기업경영자나 정책입안자들이 IT인력의 경력적 지향을 이해하는데 있어서 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

2. 문헌연구

경력맞은 어떤 개인의 의사결정에 영향을 미치는 욕구와 가치, 그리고 재능을 말한다. 경력맞은 또한 개인의 내적인 동기를 추구하는 방향을 결정할 수도 있다. 경력맞이 매우 중요한 것은 직업의 선택에 영향을 미치고, 직무관련 경험에 대한 반응에도 영향을 미쳐서 다른 직업으로 이동하도록 만들기도 하기 때문이다. <표 1>에서 보듯이, Schein (1978)은 5개의 경력맞이 존재한다고 하였고, DeLong (1982)은 나중에 3개의 맞을 더 발견하였다. 1990년대에 들어서 Igarria와 Baroudi (1993)는 지리적인 지향이라는 새로운 맞을 발견하였다.

경력맞은 변호사, 경찰관, 교사, 연구원, 그리고 일반종업원에 이르기 까지 많은 직업에 적용되어 연구되어 왔다 (Beck and Lopa, 2001; Kim and Cha, 2002; Tan and Quek, 2001). 한국에서도 Schein의 경력맞 모델을 적용하여 다양한 연구를 진행하였다. 예를 들어, 강경규와 탁진국 (2004)은 Schein의 8개 유형을 좀 더 세분하여 11개로 분류되는 경력맞 모형을 개발하였다. 또한, 이홍수 (1994)는 조직과 종업원 간의 관계가 경력맞 유형에 따라 달라진다는 것을 보여주었고, 심영국과 서원석 (2009)은 경력맞과 경력에 대한 유효성의 영향 관계를 통해 조직유효성을 극대화할 수 있는 방안을 모색하였다.

정보기술 분야에서도 Schein의 경력맞 모델을 적용하여 연구하였는데, 초기에는 주로 성별과 나이, 교육수준, 일의 유형, 그리고 근무기간 등과 같은 인구통계학적인 변수들의 영향을 살펴 보았다 (Crook et al., 1991; Igarria et al., 1991; Crepeau et al., 1992). Igarria and Baroudi (1993)는 IT관련 종사자들을 대상으로 Schein의 8개 맞을 연구하여 안정성 (Security)을 일자리의 안정성과 지리적인 안정성이라는 두 개의 맞으로 나누는 것이 타당하다고 하였다. 1990년대

후반부터는 경력만족이나 직업유형, 이직과 같은 외부환경요인들과 관련한 연구도 꾸준히 진행되어 왔다 (Igarria and McClosky, 1996; Jiang et al., 2001; Jiang and Klein, 2002; McMurtrey et al., 2002; Hsu et al., 2003a; Hsu et al., 2003b). 이러한 오랜 기간의 연구를 통하여 경력맞 모델이 IT관련 종사자들에게도 적용될 수 있다는 것이 확인되었다.

한국에서도 경력맞에 관한 연구가 제한적으로 이루어졌다. 강경규와 탁진국 (2004)은 국내 기업에 종사하는 212명의 일반직장인들을 대상으로 11개의 경력맞 모형을 개발하였다. 심영국과 서원석 (2009)은 서울시내의 특급호텔에 종사하는 호텔종업원들을 대상으로 경력개발프로그램이 종업원들의 경력맞에 미치는 영향을 조사하였다. 그러나 IT종사자들을 대상으로 한 경력맞 연구는 주로 미국이나 유럽의 기업들을 대상으로 하여 이루어졌다. 한국에서는 김익균외 2인 (1999)과 이재범외 2인 (1997)의 연구는 국내의 공사기업체의 IT종사자들을 대상으로 하였으나, 직무만족과 조직몰입을 중심으로 한 연구였다.

본 연구는 경력맞 모델을 대구·경북지역의 기업에 종사하는 IT개발인력을 대상으로 하여 조사함으로써 2000년대에 들어서 성장한 새로운 경향을 연구하고자 한다. 본 연구의 가설은 대구·경북의 IT종사자들이 성별, 나이, 학력과 같은 인구통계적인 요인에 따라 다른 경력맞을 가지고 있을 것이라는 것이다.

3. 설문조사

<표 1>에서 보았듯이 기존의 학자들이 찾아낸 9개의 경력맞을 바탕으로 하여 Igarria와 Baroudi (1993)가 IT관련 종사자들을 대상으로 수행한 연구에서 사용된 설문지를 참고하여 27개의 설문문항이 5점 척도로 만들어졌다 (부록 참조). 조사자들은 76여개 업체들과 사전에 약속을 정하여 직접 방문하였고, <표 2>에서 보듯이, 해당 업체에 근무 중인 21-35세의 IT종사자들에게 설문지가 배포되었다.

<표 2> 설문조사 대상

| 분류 | N | % |
|-------------|-----|-------|
| 성별 | | |
| 남자 | 211 | 78.4% |
| 여자 | 58 | 21.6% |
| 나이 | | |
| 21-29 | 118 | 43.9% |
| 30-35 | 151 | 56.1% |
| 학력 | | |
| 고졸 | 9 | 3.3% |
| 전문대졸 | 60 | 22.3% |
| 대졸 | 192 | 71.4% |
| 대학원졸 | 8 | 3.0% |
| IT경력 | | |
| 0 - 3년 미만 | 132 | 49.1% |
| 3년 이상 | 137 | 50.9% |
| 직무 | | |
| 프로그래머 | 135 | 50.2% |
| 시스템운영자 | 61 | 22.7% |
| IT 컨설턴트/분석가 | 55 | 20.4% |
| 기타 | 18 | 6.7% |

기본적인 인적사항과 설문에 대한 응답에 걸린 시간은 응답자가 전혀 피로를 느끼지 않고 집중할 수 있는 5분 미만이었다. 총 350부의 설문지가 수거되었지만, 프로그래머와 시스템분석가/컨설턴트, 그리고 시스템운영자가 설문의 대상이었는데, 이것은 IT기업이라 하더라도 경영관리를 맡고 있는 인력은 제외한 결과, 269부의 유효한 설문지가 분석의 대상이었다.

<표 3>에서 볼 수 있듯이 경력달을 판단하기 위하여 27개 문항에 대하여 요인분석을 실시하였다. 베리맥스 (Varimax) 기법을 활용하여 요인을 설명하는 분산의 양을 의미하는 아이겐값이 1.0 이상인 요인들만 추출하였다. 요인분석을 통하여 9개의 경력지향이 각각 서로 다른 변수로 존재하고 있음을 확인할 수 있었다. 요인으로서의 적재량이 보수적인 기준인 0.4 이상이지만, 본 설문조사에서는 모두 0.6 이상을 나타내고 있어서 요인적재량이 매우 높았다. Eigen 값은 요인분석의 결과가 충분산에 대해 74.8%를 설명하고 있음을 보여주고 있다.

<표 4>는 설문문항들의 신뢰도와 내적일관성을 확인하기 위한 Cronbach's Alpha 계수인데, 개별 요인마다 계산된 값들이 모두 0.6 이상으로 설문문항들의 내적인 일치성이 매우 높다는 것을 보여준다.

경력달의 평균값은 조직안정성과 다양성에서 높게 나타났는데, 이것은 대구·경북지역의 IT종사자들이 안정된 조직에서 다양한 경험을 쌓고 싶어 하는 경향이 강하다는 것을 보여준다. 낮은 선호경향을 보인 것은 관리역량과 지리적 지향으로 나타났다. 이것은 대구·경북의 IT종사자들이 관리자적인 자질과 지리적인 안정성에는 상대적으로 낮은 관심을 가지고 있음을 의미한다. 결과적으로, 대구·경북지역에서 IT기초 인력의 역외유출이 쉽게 일어날 수 있음을 예측할 수 있는 결과이다.

4. 설문결과 분석

<표 5>에서 보듯이, 경력달의 평균값은 조직안정성과 다양성에서 높게 나타났는데, 이것은 대구·경북지역의 IT종사자들이 안정된 조직에서 다양한 경험을 쌓고 싶어 하는 경향이 강하다는 것을 보여준다. 낮은 선호경향을 보인 것은 관리역량과 지리적 지향으로 나타났다. 이것은 대구·경북의 IT종사자들이 관리자적인 자질과 지리적인 안정성에는 상대적으로 낮은 관심을 가지고 있음을 의미한다. 결과적으로, 대구·경북지역에서 IT기초 인력의 역외유출이 쉽게 일어날 수 있음을 예측할 수 있는 결과이다.

김익균외 2인 (1999)은 성별이나 나이, 근무기간과 같은 인구통계학적인 요인들이 경력달에 영향을 미친다고 하였다. 따라서 본 연구는 IT종사자들이 인식하고 있는 경력달이 성별, 연령, 근무기간, 그리고 직무에 따라 다르게 나타나는지를 알아보기 위하여 독립표본 T검정을 실시하였다.

<표 3> 경력달 변수의 회전후 요인행렬

| | 다양성 F1 | 정체성 F2 | 조직 안정성 F3 | 창의성 F4 | 봉사 헌신 F5 | 자율 독립 F6 | 관리 역량 F7 | 지리적 안정 F8 | 기술 역량 F9 |
|------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|----------------|
| M1 | 0.15 | 0.08 | 0.17 | 0.21 | 0.25 | 0.02 | 0.66 | -0.04 | 0.28 |
| M2 | 0.14 | 0.14 | 0.02 | 0.15 | 0.16 | 0.07 | 0.83 | -0.07 | 0.06 |
| M3 | -0.01 | 0.29 | 0.01 | 0.02 | -0.03 | 0.10 | 0.75 | 0.05 | 0.04 |
| I1 | 0.09 | 0.77 | 0.25 | 0.07 | 0.00 | 0.04 | 0.12 | -0.03 | 0.12 |
| I2 | 0.17 | 0.80 | 0.18 | -0.02 | 0.14 | 0.14 | 0.21 | 0.04 | 0.03 |
| I3 | 0.11 | 0.84 | 0.18 | 0.00 | 0.09 | 0.10 | 0.17 | 0.01 | 0.04 |
| V1 | 0.80 | 0.14 | 0.09 | 0.18 | 0.08 | 0.14 | 0.12 | -0.02 | 0.04 |
| V2 | 0.86 | 0.10 | 0.11 | 0.16 | 0.11 | 0.00 | 0.03 | -0.04 | 0.11 |
| V3 | 0.84 | 0.12 | 0.11 | 0.17 | 0.18 | 0.10 | 0.09 | 0.05 | 0.13 |
| S1 | 0.17 | 0.03 | 0.10 | 0.14 | 0.82 | 0.05 | 0.05 | -0.04 | 0.09 |
| S2 | 0.03 | 0.11 | 0.01 | 0.13 | 0.84 | 0.13 | 0.07 | 0.09 | 0.00 |
| S3 | 0.14 | 0.05 | 0.10 | 0.17 | 0.81 | 0.04 | 0.16 | 0.01 | 0.01 |
| G1 | 0.00 | -0.18 | 0.06 | 0.00 | 0.00 | -0.02 | 0.17 | 0.76 | -0.11 |
| G2 | -0.07 | 0.11 | 0.12 | 0.06 | -0.01 | 0.05 | -0.04 | 0.81 | -0.02 |
| G3 | 0.07 | 0.06 | 0.02 | -0.01 | 0.07 | 0.12 | -0.16 | 0.74 | 0.10 |
| A1 | 0.18 | -0.02 | 0.16 | 0.12 | 0.09 | 0.78 | 0.13 | 0.16 | 0.03 |
| A2 | 0.07 | 0.11 | 0.12 | 0.04 | 0.14 | 0.84 | 0.07 | 0.02 | 0.12 |
| A3 | 0.01 | 0.15 | 0.17 | 0.18 | 0.00 | 0.76 | 0.00 | 0.00 | 0.10 |
| O1 | 0.13 | 0.22 | 0.80 | 0.05 | 0.08 | 0.23 | 0.01 | 0.10 | 0.11 |
| O2 | 0.19 | 0.25 | 0.76 | 0.02 | 0.18 | 0.26 | 0.03 | 0.07 | 0.14 |
| O3 | 0.04 | 0.20 | 0.84 | 0.07 | 0.01 | 0.07 | 0.11 | 0.11 | 0.03 |
| T1 | 0.31 | -0.08 | 0.27 | 0.22 | 0.08 | 0.17 | 0.05 | 0.00 | 0.69 |
| T2 | -0.09 | 0.30 | -0.13 | 0.01 | -0.03 | 0.10 | 0.16 | -0.01 | 0.77 |
| T3 | 0.27 | -0.01 | 0.32 | 0.25 | 0.11 | 0.09 | 0.12 | -0.03 | 0.73 |
| C1 | 0.21 | 0.06 | 0.09 | 0.85 | 0.13 | 0.09 | 0.17 | 0.05 | 0.06 |
| C2 | 0.15 | -0.04 | -0.02 | 0.81 | 0.13 | 0.12 | 0.16 | 0.01 | 0.14 |
| C3 | 0.17 | 0.04 | 0.07 | 0.78 | 0.23 | 0.14 | -0.02 | 0.02 | 0.13 |
| eigen값 설명비 | | | | | | | | | |
| | 2.6 | 2.4 | 2.4 | 2.4 | 2.4 | 2.2 | 2.0 | 1.9 | 1.9 |
| | 9.6 | 9.0 | 9.0 | 8.9 | 8.8 | 8.2 | 7.5 | 6.9 | 6.9 |
| | 9.6 | 18.7 | 27.6 | 36.5 | 45.3 | 53.5 | 61.0 | 67.9 | 74.8 |

<표 4> Cronbach's Alpha 신뢰도 계수

| 경력 변수 | 신뢰도 |
|---------------------------|------|
| 관리역량 지향 (Managerial) | .747 |
| 정체성 지향 (Identity) | .857 |
| 다양성 지향 (Variety) | .872 |
| 봉사·헌신 지향 (Service) | .827 |
| 지리적인 지향 (Geographical) | .672 |
| 자율·독립 지향 (Autonomy) | .791 |
| 조직안정성 지향 (Organizational) | .864 |
| 기술·기능역량 지향 (Technical) | .721 |
| 창의력 지향 (Creativity) | .848 |

<표 5> 경력달의 평균 및 표준편차

| | 평균 | 표준편차 |
|---|------|------|
| M | 3.45 | 1.12 |
| I | 3.92 | 1.03 |
| V | 4.27 | 0.93 |
| S | 3.70 | 0.94 |
| G | 3.45 | 1.27 |
| A | 3.94 | 0.99 |
| O | 4.30 | 0.92 |
| T | 3.90 | 1.01 |
| C | 3.83 | 0.97 |

4.1 성별 분석

SPSS의 독립표본 T검정을 이용하여 남녀가 인지하는 경력닷 차이를 조사하였는데, <표 6>에서 보듯이 관리역량과 정체성, 다양성, 그리고 봉사헌신에 있어서 신뢰도 95% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다.

<표 6> 남녀 간의 경력닷 차이

| | 남 (211명) | | 여 (58명) | | 유의 수준 |
|---|-------------|----------|------------|----------|----------|
| | 평균 | 표준 편차 | 평균 | 표준 편차 | |
| M | 3.48 | 1.15 | 3.33 | 1.01 | .038** |
| I | 3.88 | 1.07 | 4.06 | 0.87 | .001* |
| V | 4.33 | 0.89 | 4.08 | 1.04 | .026** |
| S | 3.75 | 0.93 | 3.49 | 0.97 | .042** |
| G | 3.48 | 1.24 | 3.35 | 1.36 | .64 |
| A | 3.94 | 0.99 | 3.91 | 1.00 | .82 |
| O | 4.30 | 0.92 | 4.29 | 0.91 | .23 |
| T | 3.90 | 1.01 | 3.88 | 0.99 | .20 |
| C | 3.87 | 0.96 | 3.69 | 1.02 | .72 |

* : p < 0.01, ** : p < 0.05

첫째, 관리역량에 있어서는 여성보다 남성이 높은 지향을 나타내었는데, 이것은 남성이 관리자로서의 역량을 갖추려고 하는 경향이 여성보다 상대적으로 강하다는 것을 의미한다. 둘째, 남성이 여성보다 다양한 일과 프로젝트 경험을 쌓고 싶어 하는 것으로 나타났다. 셋째, 정체성 지향에 있어서는 여성이 남성보다 훨씬 더 강한 것으로 나타났다. 이것은 여성이 남성보다 유명한 회사에서 일하면서 회사 안팎의 사람으로부터 인정을 받고 싶어 하는 경향이 더 강하다는 것으로 해석된다. 넷째, 봉사헌신지향에 있어서는 남성이 여성보다 더 강한 것으로 나타났다. 이것은 다른 사람들을 돕고 서비스하거나 대인관계능력의 발휘에 있어서 남성이 여성보다 적극적이라는 것을 의미한다.

4.2 연령대별 분석

연령대의 차이가 경력지향에 영향을 미치는지

를 조사하기 위하여 SPSS의 독립표본 T검정을 실시하였다. <표 7>에서 보듯이 아홉 개의 경력닷 중에서 자율독립지향에 있어서만 신뢰도 95% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 30대가 20대 보다 자율독립에 있어서 높은 지향을 나타내었는데, 이것은 30대가 20대 보다 규정에 의한 구속을 피하고 자율적으로 업무를 수행하면서 자기만의 스타일을 추구하려는 경향이 강하다는 것을 의미한다. 20대에는 주로 주어진 업무에 충실해야 하는 반면에 30대에는 스스로 알아서 해야 하는 업무가 많아지기 때문으로 추정된다.

<표 7> 연령대 간의 경력닷 차이

| | 20-29 (118명) | | 30-35 (151명) | | 유의 수준 |
|---|-----------------|----------|-----------------|----------|----------|
| | 평균 | 표준 편차 | 평균 | 표준 편차 | |
| M | 3.38 | 1.09 | 3.45 | 1.15 | .364 |
| I | 3.85 | 1.10 | 3.92 | 0.98 | .758 |
| V | 4.22 | 1.00 | 4.27 | 0.88 | .949 |
| S | 3.59 | 0.99 | 3.70 | 0.90 | .141 |
| G | 3.41 | 1.29 | 3.45 | 1.26 | .760 |
| A | 3.79 | 1.07 | 3.94 | 0.91 | .029** |
| O | 4.27 | 0.96 | 4.30 | 0.88 | .825 |
| T | 3.88 | 1.04 | 3.90 | 0.98 | .399 |
| C | 3.76 | 1.01 | 3.83 | 0.94 | .500 |

* : p < 0.01, ** : p < 0.05

4.3 근무기간별 분석

IT에 종사한 기간이 길수록 다른 경력지향을 갖게 되는지를 조사하기 위하여 SPSS의 독립표본 T검정을 실시하였다. <표 8>에서 보듯이 아홉 개의 경력닷 중에서 지리적 지향과 자율독립 지향에 있어서만 신뢰도 95% 수준에서 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 3년 이상의 종사자들이 지리적인 지향과 자율독립 지향에 있어서 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이것은 상대적으로 젊은 IT종사자들이 타 지역으로의 이동에 있어서 유연한 사고를 하는 반면에, IT 분야에 상대적으로 오래 근무한 사람일수록 지

리적인 안정을 추구하기 때문인 것으로 추정된다. 그리고 3년 이상 근무한 종사자들이 자율독립지향이 강하게 나타난 것은 30대가 20대 보다 자율독립에 있어서 높은 지향을 나타낸 것과 비슷한 결과라고 볼 수 있다. 즉, 근무기간이 길어지면 규정에 의한 구속을 받기 보다는 독자적인 업무를 수행하면서 자기만의 스타일을 추구하려는 경향이 강하다는 것이다.

<표 8> 근무기간에 따른 경력맞 차이

| | 3년 미만 (132명) | | 3년 이상 (137명) | | 유의 수준 |
|---|-----------------|----------|-----------------|----------|----------|
| | 평균 | 표준 편차 | 평균 | 표준편 차 | |
| M | 3.37 | 1.12 | 3.52 | 1.12 | 0.424 |
| I | 3.84 | 1.11 | 4.00 | 0.94 | 0.211 |
| V | 4.25 | 0.97 | 4.30 | 0.89 | 0.705 |
| S | 3.63 | 0.97 | 3.76 | 0.92 | 0.369 |
| G | 3.31 | 1.32 | 3.59 | 1.20 | .036** |
| A | 3.81 | 1.10 | 4.06 | 0.85 | .049** |
| O | 4.24 | 1.02 | 4.35 | 0.80 | 0.724 |
| T | 3.90 | 1.08 | 3.90 | 0.93 | 0.347 |
| C | 3.78 | 1.00 | 3.88 | 0.95 | 0.388 |

* : p < 0.01, ** : p < 0.05

4.4 직무별 분석

직무의 차이가 경력맞에 영향을 미치는지를 조사하기 위하여 프로그래머, 시스템운영자, 그리고 IT컨설턴트/분석가로 나누어 집단 간 비교를 위한 One-Way NOVA를 실시하였다. <표 9>에서 보듯이 관리적 지향과 지리적 안정성에 있어서만 신뢰도95% 수준에서 유의한 차이가 발견되었다.

<표 10>에서 보듯이 어떤 집단 간의 차이가 이러한 결과를 발생시켰는지를 알아보기 위하여 이들 두 개 변수에 대하여 표본숫자가 다를 경우에 사용하는 Scheffe 사후검정을 실시하였다. 그 결과, 관리적 지향에 있어서는 시스템운영자가 프로그래머나 분석가/컨설턴트에 비하여 월등히 높은 관리적 지향이 있는 것으로 조사되었다. 이러한 결과는 시스템운영자가 프로그래머나 분석가/컨설턴트 보다는 정보자원의 관리에

<표 9> 직무 간의 경력맞 차이

| | 프로그래머 (135명) | | 시스템 운영 (61명) | | 분석가 (55명) | | 유의수 준 |
|---|-----------------|----------|-----------------|----------|--------------|----------|----------|
| | 평균 | 표준 편차 | 평균 | 표준 편차 | 평균 | 표준편 차 | |
| M | 3.36 | 1.13 | 3.70 | 1.00 | 3.38 | 1.16 | .02** |
| I | 3.95 | 1.04 | 3.95 | 0.98 | 3.91 | 1.01 | .87 |
| V | 4.27 | 0.94 | 4.25 | 0.82 | 4.24 | 0.96 | .88 |
| S | 3.66 | 0.94 | 3.70 | 0.96 | 3.68 | 0.92 | .88 |
| G | 3.51 | 1.27 | 3.68 | 1.15 | 3.19 | 1.31 | .01** |
| A | 3.9 | 0.98 | 3.96 | 0.99 | 4.04 | 1.02 | .51 |
| O | 4.29 | 0.93 | 4.32 | 0.88 | 4.32 | 0.92 | .91 |
| T | 3.87 | 1.04 | 4.01 | 0.99 | 3.85 | 0.98 | .71 |
| C | 3.77 | 1.01 | 3.94 | 0.95 | 3.77 | 0.94 | .52 |

* : p < 0.01, ** : p < 0.05

<표 10> Scheffe 사후검정 결과

| 종속 변수 | 비교집단 | | 평균 차이 (I-J) | 표준 오차 | 유의 수준 | 95% 신뢰 구간 하한 | 95% 신뢰 구간 상한 |
|----------|-----------|-----------|-------------------|----------|----------|-----------------------|-----------------------|
| | I | J | | | | | |
| M | 프로그 래머 | 시스템 운영 | -0.37 | 0.15 | 0.046 | -0.75 | -0.00 |
| | 프로그 래머 | 분석가 | 0.07 | 0.16 | 0.881 | -0.31 | 0.47 |
| | 시스템 운영 | 분석가 | 0.45 | 0.18 | 0.046 | 0.00 | 0.90 |
| G | 프로그 래머 | 시스템 운영 | -0.16 | 0.15 | 0.562 | -0.53 | 0.21 |
| | 프로그 래머 | 분석가 | 0.37 | 0.16 | 0.059 | 0.01 | 0.76 |
| | 시스템 운영 | 분석가 | 0.53 | 0.18 | 0.014 | 0.09 | 0.98 |

치우친 업무를 수행하기 때문인 것으로 추정된다.

지리적 안정성에 있어서는 시스템운영자가 분석가/컨설턴트보다 높았고, 분석가/컨설턴트는 프로그래머 보다 상대적으로 높은 가치를 두고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 프로그래머나 분석가/컨설턴트가 타 지역으로의 이동에 대한 가능성을 열어두고 있는 것으로 판단된다.

IT관련 종사자들의 경력이 관리자 유형과 기

술자 유형이라는 두 개의 다른 방향을 가진 이중사다리 (Dual-Career Ladder) 형태를 띠고 있다는 것은 잘 알려진 사실이다. 실제로, 많은 연구자들이 이런 이중사다리 형태에 대해서 연구하였고, 실제로도 경영과 관리적인 스킬과 지식을 중심으로 한 관리자 유형과 테크니컬한 스킬이나 지식을 중심으로 한 기술자 유형이 존재하고 있음을 증명하였다 (Ginzberg and Baroudi, 1988; Igarria, 1991; McMurtrey, 2002). 김익균 외 2인 (1999)의 연구에서도 국내기업의 MIS인력들이 관리지향과 기술지향이 가장 우세한 것으로 조사되었다. 국내에서의 또 다른 연구를 통해서 기업규모가 클수록 기술적·능력보다는 관리적 능력이 IT종사자들에게 중요한 것으로 조사되었다 (김기문, 2006; 조세형과 김기문, 2008). 경력관리에 있어서 IT종사자들에게 부담이 되는 것은 기술자 유형으로 시작된 경력이 30대 중반이나 40대에 들어서면서 관리자 유형으로 변하게 되고, 그에 따른 지식이나 스킬 요구사항도 크게 달라지기 때문이라는 것이다 (Lee, 2005). 즉 기술자 유형에게는 프로그래밍이나 데이터베이스, 그리고 운영체제와 같은 구체적인 전문지식이나 스킬이 요구되는 반면에, 관리자 유형에게는 의사소통이나 대인관계, 그리고 리더십과 같은 관리지향적인 지식이나 스킬이 요구된다는 것이다. 같은 IT부서에서도 IT 경력의 초기인 프로그래머들은 기술자 유형인 반면에 IT팀장이나 부서장은 관리자 유형이다. Ferratt와 Starke (1989)는 시스템분석가라는 직업이 기술자 유형에서 관리자 유형으로 이동하는 중요한 경력전환점이라고 밝히고 있다.

본 연구의 결과에서는 <표5>에서 보았듯이 대구·경북지역의 IT종사자들이 관리역량적 지향 (3.45) 보다는 기술적 지향 (3.90)에 치우친 것으로 나타났다. 그러나 경력기간이 상대적으로 길었다고 볼 수 있는 분석가/컨설턴트(3.85)가 프로그래머(3.87)나 시스템운영자(4.01)에 비해서 기술적 역량에 대한 지향이 높지 않은 것으로 나타났다. 이것은 설문조사에 응답한 IT종사자들이 관리적 역량을 추구하기 보다는 기술적 역량에 중점을 두고 있기 때문인 것으로 추정된다.

5. 결론

본 연구는 대구·경북지역의 IT 종사자들이 가지고 있는 경력개발에 있어서 어떤 지향을 가지고 있는지를 조사하였다. 기존의 연구를 바탕으로 9개의 경력맞을 근거로 27개의 설문문항이 269명의 IT종사자들을 대상으로 조사되었다. 그 결과, 대구·경북 지역의 IT종사자들은 조직안정성과 다양성이라는 경력맞에서 높은 지향을 가지고 있는 것으로 나타났는데, 이것은 안정된 조직에서 다양한 경험을 쌓고 싶어 하는 경향이 강하다는 것으로 해석될 수 있다. 하지만, 응답자들은 관리역량과 지리적 지향에서는 상대적으로 낮은 지향을 가지고 있었는데, 이것은 대구·경북의 IT종사자들이 관리자적인 자질과 지리적인 안정성에는 상대적으로 낮은 관심을 가지고 있음을 의미한다. 대구·경북 지역에서 IT기초 인력의 역외유출이 쉽게 일어날 수 있음을 예측할 수 있는 결과이다. 이러한 결과는 지역의 IT인력이 가지고 있는 경력적 지향을 이해하고 밝힘으로써 인력의 역외유출을 막고 수급에 있어서 근본적인 대책을 수립하는데 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

남녀가 인지하는 경력맞의 차이에 있어서는 관리역량과 다양성, 정체성, 그리고 봉사헌신에 있어서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 즉, 관리역량과 정체성에 있어서는 여성보다 남성이 높은 지향을 나타낸 반면에, 다양성과 봉사헌신지향에 있어서는 남성이 여성보다 높게 나타났다. 다양한 일과 프로젝트 경험을 쌓고 싶어 하는 것으로 나타났다.

나이의 차이에 있어서는 자율독립지향에 있어서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 독자적인 업무추진이 많은 30대가 주어진 일을 수행하는 경우가 많은 20대 보다 자율독립에 있어서 높은 지향이 있는 것으로 조사되었다. 경력기간의 차이에 있어서는 IT에 종사한 기간이 길수록 지리적 지향과 자율독립지향이 상대적으로 강한 것으로 나타났다.

프로그래머, 시스템운영자, 그리고 분석가/컨설턴트와 같은 직무의 차이는 관리적 지향과 지리적 안정성이라는 두 개의 변수에 대해서 유의

한 차이가 있는 것으로 조사되었다. 시스템운영자가 다른 두 직종 보다는 관리적인 지향과 지리적 안정성에 높은 가치를 두고 있는 것으로 보인다. 또한, 기존의 연구는 프로그래머나 시스템운영자와 같은 기술중심 직무자들이 기술적 역량에 치우치고, 시스템분석가/컨설턴트와 같은 직무자들은 관리적 역량과 기술적 역량을 동시에 보유하고자 한다고 하였다. 그러나 본 연구의 결과는 시스템분석가/컨설턴트들도 관리적 역량 보다는 기술적 역량에 치우치고 있는 것으로 나타났다. 이것이 지역적 특성 때문인지, 아니면 다른 원인에 의한 것인지에 대해서는 보다 심도 깊은 연구가 필요하다고 여겨진다.

본 연구의 한계는 설문조사의 대상이 대구·경북 지역으로 국한되었다는 것이다. 국내의 다른 지역에서도 설문조사를 하여 지역적 특성을 비교함으로써 매우 의미 있는 결과를 도출해 낼 수 있을 것으로 기대된다. 서울·경기지역으로의 IT인력 이동이 매우 심각하게 받아들여지는 상황에서 타지역에서 지속적인 성장과 발전을 위하여 IT인력이 어떠한 경력달에 더 많은 비중을 두고 있는 지에 대한 이해는 필수적이라고 여겨지기 때문이다.

참 고 문 헌

- [1] 강경규, 탁진국(2004). 경력지향 유형척도의 개발과 타당도 분석, 한국심리학회지: 산업 및 조직, 17(3), pp.509-530.
- [2] 김기문(2006). 정보기술 능력이 기업 성과에 미치는 영향 관계, 정보시스템연구, 15(2), pp.195-226.
- [3] 김익균, 장윤희, 이재범(1999). MIS요원의 경력지향 유형과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계에 관한 연구, 경영정보학연구, 9(4), pp.163-169.
- [4] 류영태(2009). 정보시스템연구의 연구경향에 대한 분석: 2001-2008, 정보시스템연구, 18(2), pp.35-60.
- [5] 심영국, 서원석(2009). CDP의 지향성에 따른 경력 달(Career Anchor)과 경력유효성이 조직유효성에 미치는 영향 연구, 호텔경영학연구, 18(1), pp.39-57.
- [6] 이재범, 김경규, 김익균(1997). 한국 MIS요원들의 주요 경력지향 유형과 유형별 직무요소들의 가치부여 차이에 관한 연구, 경영정보학연구, 7(1), pp.49-66.
- [7] 이홍수(1996). 경력달 유형에 따른 심리적 계약의 조직유효성에 관한 연구. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- [8] 조세형, 김기문(2008). 기업규모에 따른 정보기술 인력의 지식유형과 기업성과 간의 관계, 정보시스템연구, 17(4), pp.181-206.
- [9] Beck, J. and Lopa, L. M. (2001). An exploratory application of Schein's career anchors inventory to hotel executive operation committee members, Hospitality Management, 20, pp.15-18.
- [10] Crook, C. W. Crepeau. R. G. and McMurtrey. M. E. (1991). Utilization of the career anchor/ career orientation constructs for management of IS professionals, Computer Personnel, 13(2), pp.12-23.
- [11] Crepeau, R. G., Crook, C. W., Goslar, M. D., and McMurtrey, M. E. (1992). Career anchors of information systems personnel, Journal of Management Information Systems, 9(2), pp.145-160.
- [12] DeLong, T. J. (1982). Reexamining the career anchor model, Personnel, 59(3), pp.60-61.
- [13] Ferratt, T. W. and Starke, F. A. (1989). How to know when it's time to change jobs, Journal of Systems Management, 32(7), pp.6-11.
- [14] Ginzberg, M. H. and Baroudi, J. J. (1988). MIS careers - A theoretical perspective, Communications of the ACM, 31(5), pp.586-594.
- [15] Hsu, M. K., Chen. H. G., Jiang, J., and Klein. G. (2003a). career satisfaction for managerial and technical anchored IS

personnel in later career stages, Data Base for Advances in Information Systems, 34(4), pp.64-72.

- [16] Hsu, M. K., Jiang, J., Klein, G., and Tang, Z. (2003b). Perceived career incentives and intent to leave, Information and Management, 40(5), pp.361-369.
- [17] Igbaria, M. and Baroudi, J. A. (1993). Short-form measure of career orientations: a psychometric evaluation, Journal of Management Information Systems, 10(2), pp.131-154.
- [18] Igbaria, M., Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis, MIS Quarterly, 15(2), pp.151-169.
- [19] Igbaria, M. and McClosky, D. (1996). Career orientations of MIS employees in Taiwan, Computer Personnel, 17(2), pp.3-24.
- [20] Jiang, J. J., Klein, G., and Balloun, J. L. (2001). The joint impact of internal and external career anchors on entry-level IS career satisfaction. Information and Management, 39(1), pp.31-39.
- [21] Jiang, J. and Klein G. A. (2002). Discrepancy model of information system personnel turnover, Journal of Management Information Systems, 19(2), pp.249-272.
- [22] Kim, Y. and Cha, J. (2002). Career orientations of R&D professionals in Korea, R&D Management, 30(2), pp.121-137.
- [23] Lee, C. K. (2005). Analysis of skill requirements for systems analysts in Fortune 500 organizations, Journal of Computer Information Systems, 45(4), pp.84-92.
- [24] McMurtrey, M. E., Grover, V. Teng, J., and Lightner, N. (2002). Job satisfaction of information technology workers,

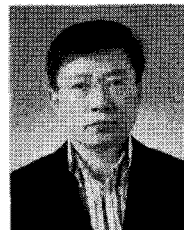
Journal of Management Information Systems, 19(2), pp.273-302.

- [25] Schein, E. H. (1978). Career dynamics: matching individual and organizational needs, Reading, MA: Addison-Wesley.
- [26] Tan, H. H. and Quek, B. C. (2001). An exploratory study on the career anchors for educators in Singapore, Journal of Psychology, 135, pp.527-545.



이 충 권 (Choong Kwon Lee)

- 미국 University of Nebraska-Lincoln에서 MIS전공으로 Ph. D. 취득
- 현재 계명대학교 경영정보학과에서 조교수로 재직
- 주요관심분야: IT Job Skills



유 상 진 (Sangjin Yoo)

- 미국 University of Nebraska-Lincoln에서 MIS전공으로 Ph. D. 취득
- 현재 계명대학교 경영정보학과에서 교수로 재직
- 주요관심분야: IS/IT 전략

부록 (설문지)

| 설문항목 | 그렇지 않다 | | | 그렇다 |
|--|-----------|---|---|-----|
| 관리역량 지향 (Managerial Importance) | | | | |
| 1. 나는 리더십을 발휘할 수 있는 지위를 갖고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 다른 사람들을 감독, 지도, 그리고 통제하는 일을 하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 언젠가 기회가 되면 일반관리업무 쪽으로 이동이나 승진하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 정체성 지향 (Identity) | | | | |
| 1. 나는 유명한 회사에서 근무하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 회사 밖의 다른 사람들로부터 인정을 받는 직급과 직책을 가지고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 회사 내의 다른 부서로부터 인정을 받는 부서에 근무하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 다양성 지향 (Variety) | | | | |
| 1. 나는 나의 경력을 쌓는 과정에서 다양한 일들을 해보고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 나의 경력을 쌓는 과정에서 다양한 프로젝트에 참여하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 나의 경력을 쌓는 과정에서 다양한 능력을 발휘하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 봉사헌신 지향 (Service) | | | | |
| 1. 나는 다른 사람들을 돕는 것을 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 다른 사람에게 서비스하는 것을 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 대인관계능력을 발휘하여 다른 사람들을 돕고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 지리적 안정 지향 (Geographical Security) | | | | |
| 1. 나는 다른 지역으로 옮기지 않고 대구·경북 지역에 남아있고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 타 지역으로의 장기출장이나 전보발령을 내지 않는 회사를 선호한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 집에서 가까운 회사를 선호한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 자율독립 지향 (Autonomy) | | | | |
| 1. 나는 누군가의 지시보다는 자율적으로 나의 업무를 수행하는 것을 선호한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 회사의 규정으로부터 구속받지 않고 자율적으로 일하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 업무를 수행함에 있어서 나만의 스타일을 추구하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 조직적 안정 지향 (Organizational Stability) | | | | |
| 1. 나는 장기적인 안정성을 제공하는 회사에서 근무하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 복지제도나 퇴직연금을 안정적으로 지원하는 회사에서 근무하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 정년을 보장하는 회사에서 근무하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 기술역량 지향 (Technical Competence) | | | | |
| 1. 나는 테크니컬한 분야에서 나의 경력을 쌓고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 좀 더 테크니컬한 일을 할 수 있는 회사로 옮기고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 테크니컬한 지식/스킬을 활용하는 경력을 유지하고 싶다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 창의성 지향 (Creativity) | | | | |
| 1. 나는 신제품이나 아이디어를 개발하는 것을 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 2. 나는 새로운 도전을 즐긴다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| 3. 나는 같은 일이라도 새로운 방법을 찾는 것을 좋아한다. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |