
출연(연)의 경력개발제도(CDP)와 경력정체성의 관계*

차종석** · 박오원*** · 이병헌****

<목 차>

- I. 서 론
- II. 문헌고찰 및 가설
- III. 연구 방법
- IV. 분석 결과
- V. 결 론

국문초록 : 일반적으로 직원들이 자신의 경력이 정체되어 있다고 인식하게 되면 직무몰입 및 직무만족도가 낮아지고 이는 궁극적으로 성과에 부정적인 영향을 미치게 된다. 특히, 연구개발 업무와 같이 고도의 전문적인 지식이 필요한 직무에서는 경력개발이 더욱 중요한 의미를 가진다. 기존 연구들이 경력정체성의 부정적 결과에 연구의 초점을 두었다면 본 연구는 경력정체성의 선행요인을 파악하는데 중점을 두고 있다. 본 연구에서는 경력정체성의 선행요인을 조직수준 변수와 개인수준 변수로 구분한 후 각각의 변수가 경력정체성에 미치는 직접효과 및 변수들간의 상호작용 효과를 분석하였다. 국내 정부출연연구소 연구원 및 행정직을 대상으로 실증 분석한 결과, 경력개발제도와 타 기관 근무경험은 경력정체성과 부(-)의 관계를 보였으며, 연령은 경력정체성과 정(+)의 관계를 보였다. 또한 경력개발제도와 타 기관 근무경험간의 상호작용도 유의적인 결과를 보였다.

주제어 : 경력개발제도, 경력정체성, 연령, 타 기관 근무경험

* 본 연구는 한성대학교 교내연구비와 2010년도 광운대학교 교내 연구비 지원을 받아 수행되었음
** 한성대학교 사회과학대학 경영학부 (jscha@hansung.ac.kr)
*** 가톨릭대학교 경영학부 (owpark@catholic.ac.kr)
**** 광운대학교 경영대학, 교신저자 (bhlee@kw.ac.kr)

The Relationship between Career Development Practice and Career Plateaus in the Government Sponsored Institutions

Cha, Jong Seok · Park, Ow Won · Lee, Byungheon

Abstract : In general, if employees recognize that their career are tied up, their overall level of job commitment and job satisfaction are decreased which eventually negatively affect individual performance. Especially, career development in the high specialized job like R&D task is more important than other jobs. While the previous studies showed interest in the negative consequences of career plateau, this study aimed at finding out the antecedents of career plateau. By diving the antecedents of career plateau into organizational level and individual one, we conducted direct effect and interaction effect of antecedents variables on career plateau. The empirical results using employees belonging to government funded R&D institute showed that career development practice and work experience in other institutes have negatively related to career plateau, while age has positively related to career plateau. In addition, the interaction effect between career development practice and work experience in other institute was also significant.

Key Words : career development practice, career plateau, age, work experience in other institutes

I. 서 론

경력개발(career development)은 개인이나 기업 모두가 많은 관심을 가지는 주제이다. 기업에 근무하는 개인들은 경력개발을 통해 자신이 담당하는 분야에서 전문가로 성장하고자 하고 자신의 고용가능성을 높이고자 한다. 또한, 기업 입장에서 경력개발은 종업원의 성장 욕구를 충족시킴으로서 동기부여를 유발하고, 능력 향상 및 조직 사회화를 통해 조직 역량을 강화하는 효과가 있기 때문에 경영자나 인사 담당자가 많은 관심을 갖고 있다. 그러나 이러한 개인과 기업의 노력에도 불구하고 조직 구성원들은 누구나 직장에서 자신의 경력이 정체되고 있다는 느낌은 한 번 짚은 경험하는 현상이다

특히, 혁신적인 기술개발 업무를 수행하는 연구소 조직에서는 우수한 연구원들을 확보 및 동기부여 하기 위해 지속적인 경력개발 관리가 요구된다. 최근 한 조사연구보서에 따르면, 연구원의 이직 및 퇴직의 원인으로 경력관리 프로그램이 미비하기 때문이라고 지적하면서, 그 대안으로 단기적인 측면에서는 과감한 보상과 인센티브 지급을, 장기적 측면에서는 지속적인 교육과 체계적인 경력관리의 필요성을 주장하고 있다(한국산업기술진흥협회, 2009). R&D 인력은 자신의 전문기술 분야에 대한 몰입이 강하고, 자율성이 높으며, 자신의 전문 분야에서 계속 성장하고자하는 경력지향성이 강하다(차종석 · 김영배, 1998). 그들은 자신이 참여하는 과제에서 도전감을 느끼지 못하거나 해당 기술 분야에서 새로운 학습이 일어나지 않을 경우, 기술적으로 도태된다는 생각 또는 조직에서 인정받지 못한다는 생각으로 불안해 질 수 있다. 따라서 R&D 인력들이 자신의 전문 분야에서 성공적인 경력개발을 계속하기 위해서는 전문직 경력경로(technical career ladder)를 명확히 설정하여 교육/훈련 및 평가/보상하는 연구소 차원의 노력이 절실하다(차종석, 2005).

학문적으로 경력정체성과 관련된 기존 연구들은 경력정체성이 직무태도나 직무성공에 어떠한 영향을 미치는가에 초점을 두고 있다(박근수 · 유태용, 2005; Carnazza et al., 1981; Evans and Gilbert, 1984; Feldman & Weitz, 1988; Lapalme et al., 2009; Nachbagauer & Riedl, 2002; Tremblay & Roger, 1993; Tremblay et al., 1995). 기존 연구 결과에 따르면 경력정체성은 직무만족과 조직몰입을 떨어뜨리고, 이직의도를 높게 하며, 직무 성과에 부정적인 영향을 준다. 기존 연구들은 경력정체성을 독립변수로 보고, 그 효과를 규명하는데 주로 관심을 보였고, 경력정체성에 영향을 주는 선행요인을 규명하는 연구는 상대적으로 부족하였다. 이 연구에서는 연구소 조직에서 제공되는 경력개발제도들이 R&D 인력의 경력정체성에 어떤 효과가 있는지를 규명하고자 한다.

경력정체성의 영향요인을 규명하는 연구가 일부 있지만(정윤길·임병연·손경희, 2003; Benjamin, et al., 2004), 이 연구는 다음과 같은 측면에서 기존 연구와 차별성을 가진다. 첫째, 경력정체성에 영향을 미치는 선행요인을 조직과 개인 수준에서 동시에 고려하였다. 즉, 조직수준에서는 경력정체성을 낮추기 위한 연구소의 노력인 경력개발제도(career development practice)가 경력정체성을 낮추는 데 효과가 있는지를 분석한다. 또한 개인수준에서는 개인의 연령과 타 기관 근무경험이 경력정체성과 어떠한 관련성을 가지는지를 분석한다. 둘째, 경력개발제도와 개인 특성변수인 연령이나 타 기관 근무경험 등과의 상호작용 효과를 분석한다. 이를 통해 경력개발제도가 경력정체성을 감소시키는 효과가 구성된 개인별 상황적 특성에 따라 어떻게 상이한지를 규명하고자 한다.

여기서 개인수준의 두 가지 변수는 최근의 근로방식의 특성을 반영하는 중요한 의미를 가지는 변수이다. 우선 고령화 시대로 접어들면서 높은 연령의 인력에 대한 관리방식이 이슈가 되고 있다. 아직까지 연구소 조직에서는 보편화되지는 않았지만 임금 피크제가 이러한 특성을 반영하는 제도이다. 따라서 연령이 경력정체성에 어떠한 영향을 미치는지 그리고 연령에 따른 경력개발제도의 긍정적 효과는 어떻게 상이하게 나타나는지를 분석하는 것은 실무적으로도 많은 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 다음으로 타 기관 근무경험도 최근의 근로특성을 나타내는 대표적인 현상이다. 과거에는 평생직장의 개념이 강해서 정년까지를 한 직장에서 보내지만 최근에는 평생직장보다는 평생직업의 개념이 강하기 때문에 특정 직장을 고집하기 보다는 자신의 경력을 개발할 수 있는 직장을 찾아서 이직하는 경향이 높다. 따라서 이러한 타 기관 근무경험이 경력정체성에 어떠한 효과를 주는지 그리고 타 기관 근무경험의 수준에 따라 경력개발제도의 긍정적 효과는 어떻게 달라지는지를 분석하는 것은 의미를 가진다.

이러한 연구 목적을 달성하기 위해 국내 출연연구소에 근무하는 R&D인력 및 행정/지원 인력 594명을 대상으로 연령, 타 기관 근무경험, 경력개발제도 및 경력정체성간의 관계를 실증분석을 하였다. 본 논문의 구성은 다음과 같다. 우선 문헌고찰 및 가설에서는 경력정체성에 대한 기존 문헌을 비판적으로 고찰한 후, 경력개발제도와 경력정체성간의 관계에 대한 가설 및 경력개발제도와 경력정체성간의 관계에 있어서 개인특성의 조절효과에 대한 가설을 제시하였다. 다음으로 연구방법론에 대해 설명하고 실증분석 결과를 서술하였다. 마지막으로 본 연구의 결과를 요약하면서 향후 연구방향에 대해 논의하였다.

II. 문헌고찰 및 가설

1. 경력정체성(career plateaus)

경력정체성은 자신의 연령이나 재직기간을 고려할 때 더 이상의 경력 발전이 어렵고, 정체되어 있는 상태를 의미한다(Schein, 1978). 조직생활에서 자신의 경력이 정체되었다는 것은 구조적 측면과 내용적 측면에서 볼 수 있다(Bardwick, 1986). 구조적 측면의 경력정체성은 자신이 근무하고 있는 조직에서 더 이상 승진 가능성이 희박할 때 발생하는 것이며, 내용적 측면의 경력정체성은 자신이 담당하고 있는 업무에서 더 이상 도전감이나 책임감을 느끼지 못하는 경우에 발생한다.

또한, 개인이 인식하는 경력정체성은 객관적 측면과 주관적 측면으로 구분하여 볼 수 있다. 객관적 경력정체성(objective plateaus)은 직급이나 연봉과 같이 객관적으로 관찰 가능한 요소에서 정체되어 있는 상태를 의미하는 것이며, 객관적 경력정체성의 구체적인 기준은 연봉의 상승 수준, 다음 승진까지 소요되는 기간, 현재 직위에 머무는 기간 등으로 측정된다(Ettington, 1998; Evans & Gilbert, 1984). 반면, 주관적 경력정체성(subjective plateaus)은 심리적이고 지각적인 측면을 중시하는 것으로, 객관적인 사실보다는 개인이 주관적으로 인지하는 경력정체의 정도로 경력정체성을 측정한다(Greenhaus et al., 1990). Chao(1990)는 객관적 경력정체성에 대한 연구는 그 결과를 일반화하는데 어려움이 있고, 개인들의 태도와 행위를 결정하는 주요인은 개인의 지각이기 때문에 객관적인 경력요소보다는 주관적인 지각에 더 초점을 둘 필요가 있음을 주장하였다.

경력정체성의 주요 연구 분야는 크게 경력정체성이 직무관련 변수에 미치는 효과 및 경력정체성의 원인을 규명하는 연구로 구분할 수 있다. 경력정체성에 관한 초기 연구들은 경력정체성이 직무태도나 직무성가에 어떤 영향을 주는지에 관심이 있었다. 첫째, 경력정체성과 직무태도간의 관계에 관한 연구들을 고찰해 보면, 경력정체성을 느끼는 개인들은 직무만족이 낮고, 조직몰입도가 낮으며, 이직 의도는 높은 편이다. 구체적으로 Tremblay & Roger(1993)의 연구에서는 경력정체성과 직무만족의 관계가 부정적임을 보여 주었고, Tremblay et al.(1995)의 연구에서는 경력정체성과 이직의도간에 긍정적인 관계가 있음을 보여 주고 있다. 또한, Lapalme et al.(2009)의 연구에서는 경력정체성이 정서적 몰입(affective commitment)에 부정적인 관계가 있음을 보여 주었다. 둘째, 경력정체성과 직무성가(job performance)간의 관계에 대한 문헌들은 많지 않지만, 일부 연구에서 경력정

체 상태에 있는 구성원들은 직무성과가 떨어진다는 주장을 하고 있다(Carnazza et al., 1981; Evans and Gilbert, 1984; Nachbagauer & Riedl, 2002). 경력정체기에 있는 조직 구성원들은 좌절을 느끼고 일에 대한 의욕이 줄어들어 일에 대한 노력을 덜하게 된다. 그 결과, 조직 성과 향상에 기여하지 못하고, 나아가 조직 내 동료들에게도 근무의욕을 저하시키는 부정적인 영향을 줄 수 있다. 따라서 경력정체기에 있는 구성원들은 조직의 경영성과에 부정적인 영향을 준다고 볼 수 있다(Benjamin et al., 2004).

경력정체성에 대해 연구자들이 관심을 보이는 또 다른 영역은 경력정체성의 원인 변수이다. 경력정체성의 원인들(causes of career plateaus)을 규명하는 것은 실무적으로 조직의 경력관리에 중요한 부분이다. 기존 연구에서 규명한 경력정체성의 원인들은 크게 세 가지 측면으로 구분된다(Feldman & Weitz, 1988). 첫째는 개인적인 측면인데 이는 개인이 보유하고 있는 기술이나 능력이 부족하거나 더 이상의 성장 욕구(need for growth)가 생기지 않는 경우이다. 둘째는 직무 측면인데 이는 자신이 담당하는 업무를 통해서 더 이상 내적 동기부여(intrinsic motivation)를 못 느끼고 외적 보상(extrinsic reward)도 없는 상황에서 직무 스트레스가 많고 소진(burnout) 현상이 일어나는 경우이다. 셋째는 조직 측면인데 이는 경영상황(business condition)이 좋지 않아 기업이 더 이상 성장하지 못하면서 명예 퇴직(early retirement)이나 구조 조정(re-structuring)을 시도할 때이다. 이처럼 크게 세 가지 범주의 원인들로 인하여 경력정체성이 발생하게 된다.

2. 경력개발제도(career development practice)

경력개발(career development)이란 구성원이 조직에서 제공하는 경력기회에 부합하는 경력목표를 설정하고 현재 및 미래의 직무를 잘 수행할 수 있도록 준비하는 과정이다(Mathis & Jackson, 2004). 경력개발은 개인과 조직의 파트너십을 요구하는 활동으로 개인의 경력계획과 조직에 제공하는 인적자원관리의 방향을 일치시키는데 초점이 있다(Greenhaus et al., 2000). 따라서 경력개발은 개인의 요구(needs)나 가치(values)에 부합하는 경력목적을 계획하고 이를 달성하기 위해 노력하는 개인 차원의 경력개발과 조직의 목적을 달성하기 위해 구성원들의 경력개발을 도와주는 조직 차원의 경력개발로 구분할 수 있다(Mathis & Jackson, 2004). 조직 차원의 경력개발은 체계적인 학습기회를 제공하여 구성원들의 지식, 기술, 능력을 향상시키고 태도 변화를 통해 조직의 인적자본(human capital)을 극대화 시키고자 하는 목적을 갖고 있다. 이 연구에서는 조직 차원의 경력개발 입장에서 기업에서 제공하는 경력개발제도(career development practice)에 초

점을 두고자 한다.¹⁾

조직차원의 경력개발에 초점을 둘 경우, 인적자원개발 또는 인적자원관리 개념과 구분할 필요가 있다. ‘경력개발’, ‘인적자원관리’, ‘인적자원개발’의 개념적 관계는 미국의 교육개발학회(ASTD: American Society for Training and Development)에서 제시한 “인적자원바퀴(Human Resource Wheel)”모형을 보면 쉽게 이해할 수 있다(McLagan, 1983). 이 모델에 따르면 인적자원관리(HRM)은 조직/직무 설계, 인적자원계획, 선발 및 배치, 인사정보시스템, 복리 후생, 상담 및 지원, 노사관계의 일곱 가지 영역을 다루고, 인적자원개발(HRD)은 개인개발, 경력개발, 조직개발의 세 가지 영역을 다루고 있다. 이 모델이 처음 소개된 1983년에는 경력개발이 포함되지 않았지만 1987년 모델이 새롭게 수정되면서 경력개발이 포함된 것으로 보아, 경력개발은 근래에 부각되는 인적자원개발(HRD)의 중요한 부분임을 알 수 있다(Gilley & Egglund, 1989).

경력개발제도(career development practice)는 조직차원의 경력개발에 해당하는 것으로 종업원들의 경력개발에 관심을 갖고 조직에서 제공하는 경력개발관련 활동이나 기법(activities or techniques)이다(Budhwar & Baruch, 2003). 경력개발제도는 나라마다 기업마다 차이가 있겠지만 최근 연구들에서는 포괄적이고 광범위한 경력개발제도들을 제시하고 있다(Baruch, 1999; Baruch & Peiperl, 2000). Baruch(1999)와 Baruch and Peiperl(2000)이 제시한 경력개발제도들은 총 19개²⁾이며, 이들 항목에 대한 요인 분석(factor analysis) 결과 5개 요인으로 구분된다. 그 결과, 경력개발제도는 공식적 계획(formal planning), 공식적/적극적인 개입(formal active management), 개발중심(developmental), 경력단계(career stages), 어세스먼트(assessment)로 다섯 개 범주로 구분된다.

연구소 조직에서 제공하는 경력개발제도는 구성원들이 자신의 경력 욕구를 탐색하고 목적을 설정하여 이를 달성하기 위해 필요한 역량을 개발하도록 도와준다. 또한 구성원들의 업적과 능력을 다방면에서 평가하고 카운슬링하고 다양한 학습기회를 제공하며, 교육 및 자기개발을 위해 적극 지원하다. 이러한 다양한 경력개발제도를 경험한 구성원들은 자신의 경력에 대한 긍정적인 태도를 갖고, 경력발전에 대한 긍정적인 기대를 갖게 된다. 따라서 경력개발 기회를 많이 접한 구성원들은 자신의 경력발전이 정체되어 있다

1) 이 글에서는 Career Development Practice를 ‘경력개발제도’, 또는 약자로 ‘CDP’로 언급하도록 한다.

2) 구체적인 CDP 19개 항목: 경력개발을 위한 업적평가, 어세스먼트 센터, 동료 평가, 상위 평가, 평가위원회, 급여 평가, 상사의 경력 카운슬링, HR부서의 경력카운슬링, 멘토링, 경력 워크숍, 승계 계획, 경력 경로, 이중 사다리, 경력가인 책자, 경력계획서, 내부 직무공개, 퇴직 준비 프로그램, 경력개발 교육, 역량 축적을 위한 수평이동.

는 인식을 가질 가능성은 낮을 것이다.

기존 연구들에서 연구소 조직을 대상으로 한 연구는 없지만, 경력개발 프로그램에 참여한 구성원들의 경우 상대적으로 경력정체성이 낮다는 일부 연구는 있다(Benjamin et al.,2004; Eby et al.,2005; Feldman and Brett, 1983). 예를 들어, Feldman and Brett(1983) 연구에서는 경력정체성의 주요 원인 변수로 ‘교육/훈련의 부족’이라고 구체적으로 주장하였다. 예를 들어, 직무 이동을 하는 사람에게 새로운 업무에 대한 직무교육이 부족할 경우 그 업무를 원활히 수행할 수 없게 된다. 직무이동과 같은 상황에서 교육/훈련이 부족하면, 구성원들이 업무 숙련도를 높일 수 없으며 자신의 경력이 정체되어 있다는 느낌을 받게 될 것이다. Benjamin et al.(2004)은 캐나다에 있는 공인회계사를 대상으로 연구하였는데, 이들에 대한 멘토링(mentoring) 기능이 경력정체에 대한 인식을 줄이고 있음을 실증적으로 보여주었다. Eby et al.(2005) 연구에서는 기업에서 실행되고 있는 여러 가지 경력관리제도들(career management practices)이 경력정체감을 줄이는데 효과가 있음을 주장하고 있으며, 실증 분석 결과 직무승계 계획(succession planning)과 전직지원(outplacement)과 같은 활동이 경력정체감을 줄이고 있음을 보여주었다. 이상의 논의를 종합해 볼 때 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설1: 연구 기관이 제공하는 경력개발제도는 구성원들의 경력정체성을 낮출 것이다.

3. 개인특성에 따른 조절효과

3.1 연령

연구소 조직에 근무하는 사람들은 나이가 많아지면서 경력정체성을 느낄 가능성이 높을 것으로 예상된다. 연구소는 프로젝트 중심으로 조직이 설계되어 있기 때문에 수평적인 조직형태를 갖고 있다. 따라서 일반 기업에서처럼 직위 상승을 통한 동기부여를 기대하기가 어렵다. 또한, 연구원들은 나이가 들어가면서 자신이 오랫동안 담당하고 있는 분야에 대해서는 잘 알지만, 최근의 신기술이나 전문지식을 새롭게 학습할 기회가 많지 않다. 따라서 연구소 조직에 처음 입사하여 프로젝트를 수행하면서 느끼는 도전감이나 내적 동기부여를 나이가 들어가면서 경험할 기회는 점점 줄어든다. 이러한 이유로 연구소 조직의 구성원들은 나이가 많아질수록 구조적 측면과 업무 내용적 측면의 경력정체성을 느낄 가능성이 높아질 것으로 기대된다.

일반적으로 조직에서는 경력단계를 초기(early), 중기(middle), 후기(late) 단계로 구분한다(Feldman, 1988). 초기 단계(early stage)는 첫 직장에 입사하고 직무교육을 받으면서 필요한 역량을 개발하고 상사를 잘 보조하여 업무 성과에 기여한다. 이 시기에는 자신의 경력 요구와 재능에 부합하는 일을 만나 그 일에서 성공적인 결과를 산출하는데 집중한다. 중기 단계(middle stage)는 조직에서 자신의 역량 수준을 재평가하면서 지금까지보다는 광범위한 업무를 다루면서 책임의 범위가 넓어진다. 누구의 지시를 받기보다는 후배 직원들을 잘 지도하고 관리해야 할 시기이다. 특정 업무를 수행하는데 요구되는 역량보다는 지혜를 얻어 훌륭한 상사 또는 멘토가 되는 데에 집중한다. 후기 단계(late stage)는 조직의 전략적 판단을 하는 위치이며 조직 정치에 관여하게 된다. 보다 광범위한 역할을 수행해야 하며 자신의 경력발전뿐만 아니라 조직의 성장에 대해 깊이 관여하는 시기이다.

조직생활에서 경력에 대해 심각하게 고민하는 시기는 소위 ‘중년의 위기(mid-life crisis)’에 해당하는 40대 중반이라 볼 수 있다. 이 시기는 조직에서 자신의 역량 수준을 재평가하고 많은 업무를 다루면서 책임의 범위가 넓어진다. 누구의 지시를 받기보다는 후배 직원들을 잘 지도하고 관리해야 할 나이이다. 또한 직장과의 균형이 요구되는 시기이며 기술이나 지식 축적보다는 지혜를 얻기 위한 학습이 요구된다. Feldman & Weits(1988)은 40대 중반이후의 경력 단계에 있는 조직 구성원들이 경력정체 상태에 빠질 가능성이 높다고 주장했다. 또한, Heijden(2006)은 나이가 들면서 상대적으로 교육/훈련 프로그램에 참가하는 시간이 줄어들고, 직무 이동의 기회도 줄어들기 때문에 나이가 들수록 경력정체성을 느낄 가능성이 높다고 주장하고 있다.

앞서 연구기관이 제공하는 경력개발제도는 구성원들의 경력정체성을 낮출 것이라는 가설을 제시했다. 그런데 이러한 경력개발제도의 긍정적 효과는 구성원들의 나이에 따라서 차이가 날 것으로 예상된다. 왜냐하면 새로운 경력변화를 시도하거나 경력개발에 대한 필요성을 가장 심각하게 느끼는 시기에 경력개발제도의 효과가 클 것이며, 일반적으로 젊은 연구원들보다는 나이 많은 연구원들이 자신의 경력에 대해 더 심각하게 고민하고 경력개발의 필요성을 더 느낀다고 볼 수 있기 때문이다.

연구소 조직에서 초기 적응에 성공한 젊은 직원들은 해당 기관에서 자신의 능력을 발휘하고 인정받기 위해 집중하지만, 40대 또는 그 이상의 구성원들은 지금까지의 자신의 이력을 되돌아보면서, 앞으로의 인생 계획을 새롭게 설정하거나 변화를 주고자 하는 시도를 할 가능성이 높다. 예를 들어, 출연(연)의 연구원들은 연구직에서 기술행정이나 또는 기술 사업화 분야로 직종 변화나 다른 기관으로 이동을 생각하는 빈도가 많아진다. 이와 같이 경력 전환(career transition)을 생각하는 연구원들은 경력과 관련하여 해결해

야 할 문제가 많고 복잡하며, 극복해야 할 난관도 많다. 그 결과, 앞서 주장한 바와 같이 나이가 들수록 경력정체성을 느낄 가능성은 더 높으며, 연구 기관에서 제공하는 경력개발제도는 경력 초기에 있는 직원들보다 중기 및 후기 단계에 있는 구성원들에 보다 의미 있는 영향을 줄 것으로 예상할 수 있다. 따라서 연구 기관이 제공하는 경력개발제도는 젊은 구성원보다는 나이가 많은 구성원들의 경력정체성을 낮추는데 더 큰 영향을 줄 것으로 기대된다. 이상의 논의를 종합해 볼 때 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 2-1: 나이가 많을수록 경력정체성은 높을 것이다.

가설 2-2: 경력개발제도와 경력정체성의 부(-)의 관계는 나이가 많을수록 강할 것이다.

3.2 타 기관 근무경험

‘타 기관 근무경험’은 다른 연구 기관에서 근무한 횟수를 의미하는 것으로 경력 관련 문헌들에서 언급하는 외부 경력 이동(external career mobility)개념과 유사하다. ‘경력 이동(career mobility)’이란 자신의 직무, 직위 또는 직장 이동을 의미하는 것으로 자신의 조직 내부에서 승진이나 직무이동을 하는 내부 이동(internal mobility)과 조직을 옮기는 외부 이동(external mobility)으로 구분된다(Kondratuk et al., 2004).

타 기관 근무경험(또는 외부 이동 경험)이 경력정체성에 어떤 영향을 줄지에 대한 직접적인 연구는 없지만 타 직장 경험과 조직몰입의 관계에 대한 연구들은 일부 존재한다(Lee & Mitchell, 1994; Lee, Mitchell, et al., 1999). 이 연구들에 따르면 타 직장 경험은 현 조직에 대한 정서적 몰입(affective commitment)에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 구체적으로 Swaen et al.(2002) 연구에서는 직장 이동을 한 사람은 이전 조직에 있을 때 보다는 33.4% 정도의 정서적 몰입이 향상되었음을 실증적으로 보여 주었다. 그 이유는 직장을 이동한 사람은 새로운 조직 및 업무에 대한 도전, 학습 및 적응 기회를 접하게 되면서 정서적으로 더 몰입하기 때문이다(Swaen et al., 2002).

외부 경력이동이 긍정적인 직무태도를 가져오는 것처럼, 타 기관 근무경험(횟수)이 많은 연구기관 종사자는 경력정체감을 느낄 가능성이 낮을 것으로 예상된다. 타 기관 근무경험이 많은 사람은 상대적으로 자신의 경력개발을 위해 새로운 기관 또는 직무 이동을 많이 한 사람이다. 이런 사람들은 자신의 경력개발을 위해 보다 적극적으로 행동한 사람이라고 볼 수 있다. 또한 이런 사람들은 조직의 경계를 넘어 자신의 경력을 스스로 결정하는 무경계 경력(boundaryless career) 태도를 갖고 있다(Arthur, 1994). 무경계 경력 마

인드 및 태도를 가진 사람은 기관 옮기는 것을 불편해 하지 않고 여러 조직을 경험하면서 자신의 고용가능성을 높이고자 한다(Briscoe et al., 2006). 그리고 무경계 경력 소유자는 적극적 인성(proactive personality), 경험에 대한 개방성(openness to experience), 배움적 학습 목표(mastery learning goal) 성향을 갖고 있다(Briscoe et al., 2006).

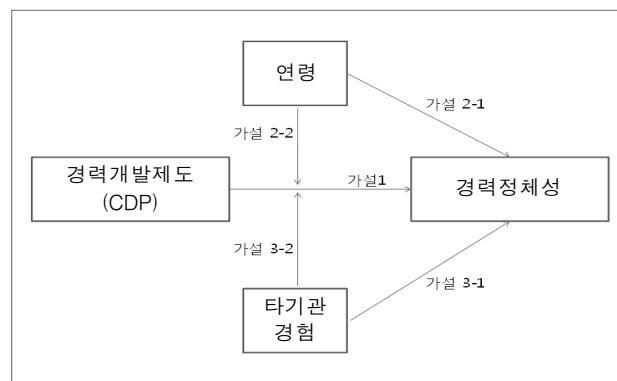
또한, 직장을 옮긴 경험이 많은 사람은 자신의 경력개발을 위해 조직에 의존하기 보다는 자기 주도적인(self-directed) 경력개발 노력을 한다. 이러한 사람들은 특정 조직의 경력개발제도에만 의존하지 않고 여러 조직을 넘나들면서 자신의 경력을 개발해 간다. 따라서 이러한 사람들에게는 연구 기관이 제공하는 경력개발제도의 긍정적인 측면인 경력 정체성을 줄이는 효과가 상대적으로 약할 것으로 기대된다. 반면, 상대적으로 타 기관 근무경험이 없는 구성원들은 해당 기관에서 제공하는 경력개발 프로그램에 의존해서 자신의 경력발전을 계획하고 도움을 받고자 한다. 그들은 해당 기관에서 자신의 경력목표를 달성하고자 하기 때문에 기관의 인적자원관리 방향을 명확히 파악하고 그에 부합하는 경력개발제도에 적극 참여한다. 따라서 경력개발제도(CDP)가 경력정체성을 줄이는 긍정적 효과는 직장을 이동한 경험이 없거나 적은 구성원들에게 더 효과가 있을 것으로 기대된다. 이상의 논의를 종합해 볼 때 다음과 같은 가설을 제시할 수 있다.

가설 3-1: 타 기관 근무경험이 많을수록 경력정체성은 낮을 것이다.

가설 3-2: 경력개발제도와 경력정체성의 부(-)의 관계는 타 기관 근무경험이 적을수록 강할 것이다.

이상의 가설들을 통합하여 연구모형으로 도식화 하면 <그림 1>과 같다.

<그림 1> 연구모형



Ⅲ. 연구 방법

1. 표본의 선정 및 자료수집

본 연구의 대상은 국내 출연연구 기관에 속한 인력들이다. 자료 수집을 위해 총 19개 출연연구 기관의 교육 담당자에게 조사를 의뢰하였다. 자료의 수집은 2007년 4월 26일부터 6월 22일까지 리서치 기관에 의해서 이루어졌다. 본 연구에서는 연구 기관에 종사하는 구성원들의 경력정체성에 영향을 미치는 요인과 요인별 효과를 분석하기 때문에 분석 수준(level of analysis)은 개인 수준이다. 설문지에는 소속 기관별 경력개발제도에 대한 인식, 경력정체성 등과 함께 개인 특성으로 연령, 타 기관 근무경험, 직책 및 직종 등이 포함되어 있다.

2. 변수의 측정

2.1 경력정체성

경력정체성(career plateau)에 대한 지각은 Chao(1990) 연구에서 사용된 2개 항목과 Tremblay et al.(2002)연구에서 사용된 5개 항목을 참조하여 연구기관에 종사하는 사람들에게 적용할 수 있는 3개 문항을 선택하여 사용하였다. 구체적인 문항은 “우리 기관에서 내가 앞으로 더 발전할 수 있는 기회나 가능성은 희박하다.”, “현재 내가 하는 연구나 업무에서는 더 이상 새롭게 배울 것이 없다.”, “과거 나의 경력발전 및 성장에 비해 정체된 느낌이다.”와 같다. 이들 질문에 대한 응답은 5점 척도(1점: 전혀 아니다, 3점: 보통, 5점: 매우 그렇다)로 측정하였다. 경력정체성 변수에 대한 신뢰도 검증결과 Cronbach's alpha값은 .736 이었다.

2.2 경력개발제도

경력개발제도(career development practice)에 대해서는 Baruch(1999)와 Budhwar and Baruch(2003)의 연구에서 사용된 경력계획과 관리(career planning and management)에서 사용된 19개 항목들 중에서 출연(연)에서 제공 가능한 내용으로 고려되는 5개 문항만을 선택하여 출연(연) 종사자들에게 적합한 용어로 재구성하였다. 구체적으로 “구성원들

의 특성에 맞는 체계적인 경력개발 프로그램이 존재한다.”, “연구역량 향상을 위한 다양한 학습기회를 제공한다.”, “교육실행 후 교육생들의 피드백을 받아 경력개발 프로그램을 운영한다.”, “교육 및 자기개발을 지원하기 위한 다양한 제도를 운영한다.”, “구성원들의 경력 니즈를 파악하기 위한 수요조사를 실시한다.”로 구성된다. 경력개발관리 측정도구에 대한 Cronbach's alpha값은 .867 이었다.

2.3 타 기관 근무경험 및 연령

타 기관 근무경험이란 현재 재직 중인 연구소 이전에 근무한 경험이 있는 기관의 수를 의미하며, 응답자가 횟수를 구체적으로 적도록 하였다. 연령에서는 응답자의 현재 나이를 기재하도록 하였다.

2.4 통제 변수

통제변수는 크게 소속연구회 유형, 직책 및 직종 등이 포함된다. 소속연구회는 유형에 따라 기초기술연구회, 산업기술연구회, 공공기술연구회 및 과기부 직속으로 구분되는 데 기초기술연구회를 준거집단(reference group)으로 하여 분석하였다.

직책은 단위조직(연구팀, 실, 부서)의 책임자인지 아니면 단위조직의 구성원인지로 구분하였으며, 직종은 연구개발직과 연구지원/행정직으로 구분하였다.

IV. 분석 결과

1. 변수의 분포, 신뢰성 및 타당성 분석

19개 연구기관에 대해 기관별 40 개씩 설문서를 배포하여(총 760개), 594명의 응답자 설문서가 수거되었다(수거율 78%). 응답자의 분포를 보면, 연령별 빈도수 및 소속연구회별 빈도수는 <표 1>과 <표 2>와 같다. 연령별로 보면 30대와 40대가 77%로 많은 비중을 차지하며, 소속연구회 유형별로 보면 공공기술연구회 소속이 41%로 가장 높은 비중을 차지한다. 또한 응답자 특성을 직책별로 보면 부서장이 114명, 부서원이 463명이었으며, 직종은 연구개발직이 471명, 연구지원 및 행정직이 113명으로 나타났다.

<표 1> 연령별 빈도수

연령대	빈도	퍼센트
20대	67	11.3
30대	273	46.0
40대	182	30.6
50대 이상	57	9.6
결측값	15	2.5

<표 2> 소속연구회별 빈도수

소속 연구회	빈도	퍼센트
기초기술연구회	95	16.0
산업기술연구회	101	17.0
공공기술연구회	241	40.6
과기부 직속	157	26.4

다음으로 경력개발제도와 경력정체성에 대한 개념타당성(construct validity)을 분석하기 위해 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 각 차원들 사이의 독립성을 유지하기 위해 주요인 분석(principle component analysis) 중에 직각회전방법(varimax rotation)을 사용하였다. 그 결과 고유치(eigen value)가 1이상인 차원이 2개 도출되었으며, 전체 설명력이 65.488%이다(<표 3>참고). 요인분석 결과 경력개발제도와 경력정체성은 개념적으로 구분되는 타당한 변수임을 알 수 있다.

<표 3> 경력개발제도 및 경력정체성에 대한 요인분석 결과

설문 항목	경력개발제도	경력정체성
구성원들의 특성에 맞는 체계적인 경력개발프로그램이 존재	0.824	-0.089
연구역량 향상을 위한 다양한 학습기회 제공	0.818	-0.0134
교육 및 자기개발을 지원하기 위한 다양한 제도를 운영	0.799	-0.012
교육실행 후 교육생들의 피드백을 받아 프로그램을 운영	0.790	-0.084
구성원들의 경력니즈를 파악하기 위한 수요조사를 실시	0.790	-0.021
내가 하는 연구나 업무에서는 더 이상 새롭게 배울 것이 없음	-0.144	0.826
내가 앞으로 더 발전할 수 있는 기회나 가능성은 희박함	-0.076	0.826
과거 나의 경력발전 및 성장에 비해 정체된 느낌임	0.009	0.760
고유 값	3.262	1.977
설명분산(%)	40.776	24.712
누적분산(%)	40.776	65.488

2. 변수의 평균, 표준편차 및 상관관계

다음의 <표 4>는 주요 변수들의 평균, 표준편차 및 상관관계를 분석한 내용이다. 우선 경력정체성은 $p < .001$ 수준에서 경력개발제도($r = -.176$)와 유의적인 음의 상관관계를 보이며, $p < .05$ 수준에서 연령($r = .086$)과 유의적인 양의 상관관계를 보인다.

<표 4> 평균, 표준편차 및 상관관계

주요 변수	평균	표준편차	신뢰성	1	2	3
1. 경력개발제도	3.005	0.796	.867(5)	1		
2. 경력정체성	2.518	0.781	.736(3)	-0.176***	1	
3. 타기관 경험	1.330	1.604	-	0.117**	-0.073	1
4. 연령	38.188	7.843	-	0.081+	0.086*	0.086

주) + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

신뢰성은 Cronbach's alpha 계수이며, 괄호안의 숫자는 항목수를 나타냄.

상관계수의 값은 통계적 유의성만을 고려하고 절대값에 대해서는 해석에 주의할 요함.

본 연구의 가설은 크게 세 가지로 구성되는데, 가설 1은 경력개발제도와 경력정체성의 관계를 검증하는 것이며, 가설 2-1과 가설 2-2는 연령이 경력정체성에 미치는 직접적인 효과와 경력개발제도와 경력정체성간의 관계에서 연령의 조절효과를 분석하는 것이다. 가설 3-1과 가설 3-2는 타 기관 근무경험이 경력정체성에 미치는 직접 효과와 경력개발제도와 경력정체성간의 관계에서 타 기관 근무경험의 조절효과를 분석하는 것이다.

분석을 위해서 계층적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 활용하였으며, 일반적으로 상호작용 효과를 분석할 때 발생할 수 있는 독립변수와 상호작용항 사이의 다중공선성(multi-collinearity) 문제를 해결하기 위해 원자료를 평균변환(mean centering)시켜 분석하였다(Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003).

분석결과는 <표 5>을 통해 확인할 수 있다. 먼저, 통제변수만 독립변수로 사용하여 분석한 것이 모델 1이다. 모델 1에서 직종 변수가 부(-)의 유의한 결과를 보이고 있다. 이는 행정/지원 직종의 직원들보다는 연구개발 직종에 종사하는 직원들이 경력정체성이 더 낮다는 의미이다. 연구기관은 연구개발 업무를 수행하는 R&D인력 중심으로 인사제도가 운영되고 있기 때문에 연구개발 직종이 상대적으로 경력정체성이 더 낮은 결과는 당연한 현상으로 이해된다.

그리고 가설 1, 가설 2-1, 가설 3-1은 경력정체성에 대한 직접적 효과에 대한 것으로

이는 <표 5>의 모델 2를 보면 알 수 있다. 경력개발제도($\beta = -.164, t = -3.125, p < .01$), 연령($\beta = .158, t = 2.691, p < .01$) 그리고 타 기관 근무경험($\beta = -.090, t = -1.687, p < .10$)은 각각 통계적으로 유의하게 경력정체성에 영향을 주고 있다. 분석 결과에 따르면, 출연(연) 종사자에게 제공되는 경력개발제도가 긍정적일 수록 경력정체성이 낮고, 연령이 많을수록 경력정체성이 높고, 타 기관 근무경험이 많을수록 경력정체성이 낮다. 따라서 가설 1, 가설 2-1 및 가설 3-1은 지지되었다. 가설 2-1 에서 주장한 연령과 경력정체성의 정(+)의 관계는 기존 연구(Feldman & Weits, 1988, Heijden, 2006)의 결과와 일관성을 보이고 있어, 나이가 들수록 경력정체성이 높음을 입증하고 있다.

<표 5> 경력개발제도, 연령, 타 기관 근무경험이 경력정체성에 미치는 효과

변수	경력 정체성					
	모델 1	모델 2	모델 3-1	모델 3-2	모델 4-1	모델 4-2
산업기술연구회	0.077 (1.145)	0.064 (0.937)	0.076 (1.413)	0.078 (1.435)	0.093 (1.381)	0.087 (1.282)
공공기술연구회	0.125* (1.716)	0.118 (1.636)	0.133* (2.264)	0.137* (2.334)	0.143* (1.984)	0.140* (1.943)
과기부직속	0.091 (1.275)	0.110 (1.570)	0.100+ (1.731)	0.098+ (1.699)	0.099 (1.394)	0.098 (1.391)
직책	-0.050 (-0.960)	0.000 (-0.006)	0.054 (1.208)	0.055 (1.235)	-0.061 (-1.171)	-0.056 (-1.083)
직종	-0.133** (-2.496)	-0.179** (-3.363)	-0.119** (-2.892)	-0.117** (-2.832)	-0.161** (-3.019)	-0.163** (-3.060)
경력개발제도 (A)		-0.164** (-3.125)	-0.212*** (-5.151)	-0.205*** (-4.947)	-0.164** (-3.101)	-0.167** (-3.170)
연령(B)		0.158** (2.691)	0.113* (2.456)	0.111* (2.410)		
타 기관 근무경험(C)		-0.090+ (-1.687)			-0.078 (-1.456)	-0.161* (-2.237)
A X B				0.047 (1.137)		
A X C						0.122+ (1.718)
Adj. R ²	.020	.068	.061	.061	.048	.053
F	2.477*	4.227***	6.301***	5.678***	3.574***	3.514***
df	5, 350	8, 347	7, 569	8, 568	7, 352	8, 351
ΔR^2		.055	.052	.002	.034	.008
F for ΔR^2		6.934***	15.808***	1.292	6.494**	2.950*
비교		모델 1과 비교	모델 1과 비교	모델 3-1과 비교	모델 1과 비교	모델 4-1과 비교

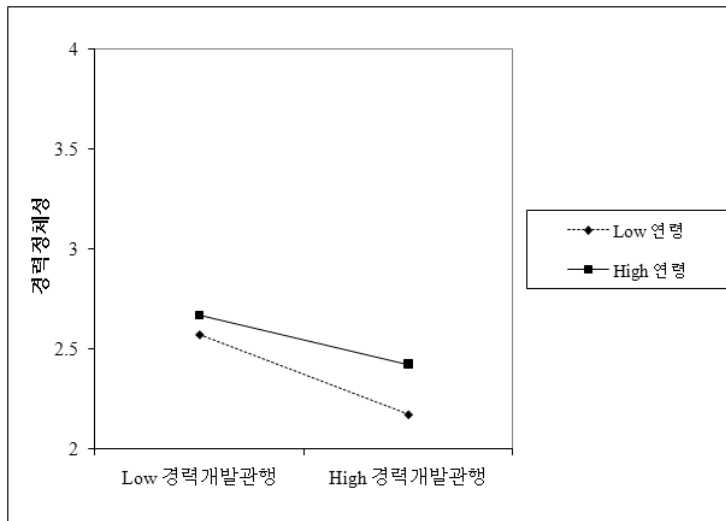
주) + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

추가적으로 4개 소속연구회와 2개 직종별로 구분하여 각 집단별로 같은 분석을 실시하였는데, 통계적 유의성이 떨어질 뿐, 전체적인 현상은 현재의 결과와 유사한 pattern을 보임.

다음은 가설 2-2와 가설 3-2의 상호작용 효과에 대한 분석은 모델 3-2와 모델 4-2를 보면 알 수 있다. 먼저, <표 5>의 모델 3-2에서 상호작용항(A*B)을 보면, 경력개발제도와 연령간의 상호작용이 경력정체성에 미치는 효과는 통계적으로는 유의하지 않음을 알 수 있다. 경력개발제도와 연령간의 상호작용 효과는 유의하지는 않았지만 전체적인 방향성을 파악하기 위해 추가적으로 상호작용 효과를 도식화하는 작업을 해 보았다(<그림 2> 참조).

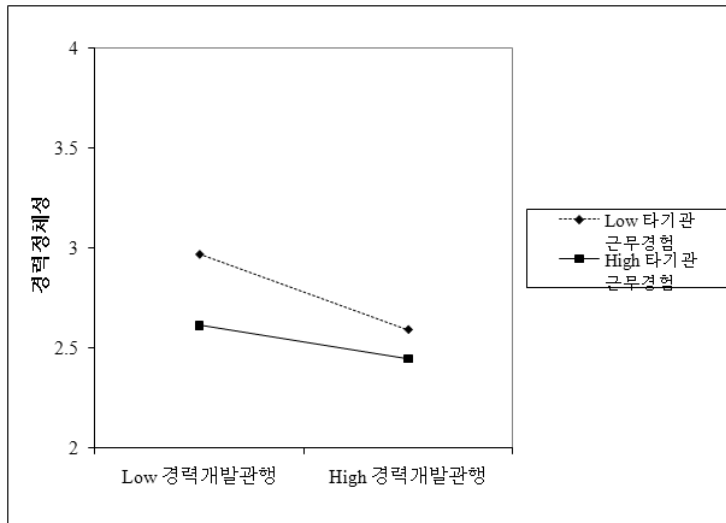
그 결과, 연령과 관계없이 경력개발 관행의 수준이 낮을 때 보다는 높을 때 경력정체성은 낮아진다. 이는 가설 1 주장을 뒷받침하는 결과이다. 반면, 연령에 따라서 경력개발 제도가 경력정체성에 미치는 효과는 가설과 다르게 높은 연령보다는 낮은 연령일 때 더욱 큰 것으로 나타났다. 이와 같이 높은 연령보다는 낮은 연령일수록 경력개발제도의 긍정적인 효과가 더욱 크게 나타나는 것에 대해서는 다음과 같은 가능성을 생각해 볼 수 있다. 일반적으로 조직도 마찬가지이지만 사람의 경우에도 연령이 높아질수록 타성(inertia)에 빠지기 쉽고 변화하지 않으려는 속성을 가진다. 그러므로 연령이 높은 사람일수록 경력개발제도에 대해 보다 소극적으로 대응하고 받아들일 가능성이 있다. 이러한 특성을 고려해 본다면 연령이 높은 구성원보다 오히려 연령이 낮은 구성원들에게 경력 개발제도가 가지는 긍정적인 효과가 더욱 강하게 나타날 수 있다. 또한 새로운 학습을 받아들이고 흡수하는 능력 측면에서 연령이 낮은 구성원이 더욱 강점을 가질 수 있다. 이러한 이유로 가설이 지지되지 않은 것으로 이해할 수 있겠다.

<그림 2> 연령과 경력개발제도간의 상호작용 효과



다음으로 타 기관 근무경험과 경력개발제도간의 상호작용이 경력정체성에 미치는 효과는 <표 5>의 모델 4-2 에서 확인할 수 있듯이 통계적으로 유의한 값을 보인다($\beta = .122, t = 1.718, p < .10$). 따라서 가설 3-2도 지지되었다. 상호작용 효과를 그림으로 그려보았는데(<그림 3> 참조), 그림에서 알 수 있듯이 경력개발제도가 경력정체성을 낮추는 효과는 타 기관 근무경험이 많은 경우보다 적은 경우가 더욱 크게 나타났다. 따라서 조직에서는 동일한 조건이라면 타 기관 근무경험이 많은 사람보다는 적은 사람을 대상으로 경력개발제도를 제공한다면 경력정체성을 낮추는 데 더욱 효과적일 것이라고 생각할 수 있다.

<그림 3> 타 기관 근무경험과 경력개발제도간의 상호작용 효과



V. 결 론

본 연구에서는 경력정체성의 선행요인을 조직수준과 개인수준으로 구분한 후 조직수준에서는 조직의 경력개발제도, 개인수준에서는 연령과 타 기관 근무경험과 같은 개인특성 변수들이 경력정체성과 어떠한 관계성을 가지는 지를 분석하였다. 또한 변수들 간의 상호작용 효과를 파악하였는데, 경력개발제도와 경력정체성간의 관계에 있어서 연령과 타 기관 근무경험의 조절효과를 분석하였다. 분석결과 경력개발제도는 경력정체성과 유

의적인 음의 관계를 보였다. 즉, 조직에서 경력개발제도를 많이 운영할수록 구성원들이 인지하는 경력정체성 수준은 낮아진다는 것이다.

다음으로 연령의 경우에는 연령이 높을수록 경력정체성을 더욱 인지하는 것으로 나타났고, 타 기관 근무경험이 많을수록 경력정체성을 상대적으로 덜 인지하는 것으로 나타났다. 마지막으로 조절효과를 분석한 결과 연령의 경우 통계적으로 유의하지는 않았지만 낮은 연령일수록 경력개발제도의 긍정적인 효과가 더 높아지는 것으로 확인되었다. 타 기관 근무경험의 경우에는 가설과 동일하게 타 기관 근무경험이 적을수록 경력개발제도의 긍정적인 효과가 통계적으로 유의하게 더욱 높게 나타났다.

본 연구의 의의 및 시사점은 다음과 같이 정리할 수 있다. 첫째, 본 연구는 조직 수준 뿐만이 아니라 개인 수준까지 포함하여 경력정체성의 선행요인을 분석하였다는 측면에서 의의를 가진다. 특히, 조직수준과 개인수준 변수들 간의 상호작용을 통해서 조직에서 제공하는 경력개발 관행이 개인특성에 따라 경력정체성에 미치는 효과가 어떻게 상이한지를 분석하였다는 측면에서 기존 연구와는 차별화된 의미 있는 연구라고 할 수 있다.

둘째, 본 연구의 개인특성 변수와 관련된 연구결과는 조직차원에서의 경력개발 정책과 관련하여 실무적인 시사점을 제공한다. 우선 구성원들의 연령이 높아질수록 경력정체성을 더욱 높게 인지하기 때문에 이에 대한 적절한 대책이 필요하다. 그런데 본 연구결과에 의하면 다양한 경력개발제도의 운영은 연령이 낮은 구성원에 비해 연령이 높은 구성원들에게 더 효과적이 결과를 보여주고 있지 못하다. 현실적으로 나이가 들수록 구성원들은 경력 이슈에 대한 더 고민하고 있다는 점을 고려한다면 나이트 연구개발 및 행정/지원 인력들을 위한 효과적인 경력개발 방식이나 제도를 개발할 필요성이 높다. 타 기관 근무경험과 관련해서는 타 기관 근무경험이 없는 구성원일수록 경력정체성을 더욱 심각하게 느끼기 때문에 이들에게 더욱 신경을 쓸 필요가 있으며 다양한 경력개발제도를 상대적으로 우선적으로 적용할 필요가 있다.

본 연구의 한계 및 향후 연구 방향은 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서는 조직수준과 개인수준이라는 다수준(multi-level) 관점에서 그 효과를 분석하기는 하였지만 조직수준의 제도를 직접 측정하였다기보다는 개인의 인식에 기초하고 있다. 즉, 경력개발제도가 연구소 차원에서 추진하는 제도를 측정한 것이 아니라 연구기관 종사자들이 지각하는 주관적인 경력개발제도를 측정된 것이다. 따라서 해석에 주의를 요하며, 추후 다수 연구기관을 대상으로 조직수준의 경력개발제도를 직접적으로 측정 및 분석하는 연구가 요구된다.

둘째, 본 연구의 주요변수들은 모두 동일시점에서 측정하여 분석하였기 때문에 인과관계를 명확하게 분석하기 어렵다는 한계를 가진다. 예를 들어 경력개발제도가 효과적으

로 운영되지 않아 경력 정체성을 더욱 느낀다고 볼 수도 있지만, 구성원들이 경력 정체성을 느끼기 때문에 경력개발제도가 효과적으로 운영되지 않는 것으로 평가할 수도 있다. 이와 같은 역인과 관계(reverse causality)를 명확히 하기 위해서는 시점을 달리 측정하는 종단적 연구(longitudinal research)가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 본 연구가 경력정체성의 선행 요인을 규명하는 데 초점을 두고 있지만 경력정체성과 조직성과간의 관계에 대한 구체적인 매개과정(mediating process)을 분석하는 것도 의미를 가질 것이다. 즉, 경력 정체성이 어떠한 과정을 통해 조직성과에 부정적인 영향을 미치는 가를 추후 연구에서 규명될 필요가 있겠다.

참고문헌

- 박근수·유태용 (2005), 경력정체가 직무 및 경력 태도에 미치는 영향과 정서지능 및 조직지원의 조절효과, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, Vol.18, No.3, pp. 499-523.
- 정윤길·임병연·손경희 (2003), 지방공무원의 경력정체 영향요인, 『한국행정논집』, 제15권 20 3호, pp. 539-562.
- 차종석 (2005), R&D 인력의 경력개발에 관한 연구, 『Andragogy Today』, Vol.18, No.1, pp. 23-56.
- 차종석·김영배 (1998), R&D 전문가들의 경력지향성에 관한 실증적 연구, 『기술혁신연구』, 제6권 1호, pp. 215-249.
- 한국산업기술진흥협회 (2009), 『국내기업의 기술경영 실태연구』, 2009.1
- Arthur, M. B. (1994), “The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.15, pp. 295-306.
- Bardwick, J. M. (1986), *The Plateauing Trap*, New York, NY: Amacon.
- Baruch, Y. (1999), “Integrated career systems for the 2000s”, *International Journal of Manpower*, Vol.20, No.7, pp. 432-457.
- Baruch, Y. and M. A. Peiperl (2000), “Career management practices: an empirical survey and theoretical implications”, *Human Resource Management*, Vol.39, No.4, p.347-366.
- Benjamin, F., Trimbak, S. and W. Sirinimal (2004), “The Impact of Mentoring on Career Plateau and Turnover Intentions of Management Accountants”, *Journal of Applied Business Research*, Vol.20, No.4, pp. 33-44.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., Rachel, L. and F. DeMuth (2006), “Protean and boundaryless careers: An empirical exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.69, pp. 30-47.
- Budhwar, P. S. and Y. Baruch (2003), “Career management practices in India: an empirical study”, *International Journal of Manpower*, Vol.24, No.6, pp. 699-719.
- Carnazza, J., Korman, A., Ference, T. P. and J. A. F. Stoner (1981), “Plateaued and nonplateaued managers: Factors in job performance”, *Journal of Management*, Vol.7, pp. 7-27.
- Chao, G. T. (1990), “Exploration of the Conceptualization and Measurement of Career Plateau: A Comparative Analysis”, *Journal of Management*, Vol.16, No.1, pp. 181-193.
- Cohen, J., P. Cohen, S. West, and L. Aiken (2003), *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Eby, L. T., Allen, T. D. and Brinley, A. (2005), “A Cross-Level Investigation of the Relationship Between Career Management Practices and Career-Related Attitudes”, *Group & Organization Management*, Vol.30, No.6, pp. 565-596.

- Ettington, D. R. (1998), "Successful career plateauing", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.82, pp. 72-88.
- Evans, M. and E. Gilbert (1984), "Plateaued Managers: Their Need Gratifications and Their Effort-Performance Expectations", *Journal of Management Studies*, Vol.21, No.1, pp. 99-108.
- Feldman, D. C. and J. B. Brett (1983), "Coping with new jobs: A comparative study of new hires and job changers", *Academy of Management Journal*, Vol.26, pp. 258-272.
- Feldman, D. C. and B. A. Weitz (1988), "Career Plateaus Reconsidered", *Journal of Management*, Vol.14, No.1, pp. 69-80.
- Gilley, J. W. and S. A. Eggland (1989), *Principle of Human Resource Development*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. and V. M. Godshalk (2000), *Career management*, Fort Worth: Dryden.
- Greenhaus, J. F., Parasuranman, S. and W. M. Wormley (1990), "Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes", *Academy of Management Journal*, Vol.33, pp. 64-86.
- Heijden, B. I. (2006), "Age differences in career activities among higher-level employees in the Netherlands: a comparison between profit sector and non-profit sector staff", *International Journal of Training and Development*, Vol.10, No.2, pp. 98-120.
- Kondartuk, T. B., Hausdorf, P. A., Korabik, K. and H. M. Rosin (2004), "Linking career mobility with corporate loyalty: How does job change relate to organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.65, pp. 332-349.
- Lapalme, M. E., Tremblay, M. and G. Simard (2009), "The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: the role of organizational and supervisor support", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.20, No.5, pp. 1132-1145.
- Lee, T. W. and T. R. Mitchell (1994), "An alternative approach: The unfolding model of employee turnover", *Academy of Management Review*, Vol.19, pp. 51-89.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Holtom, B. C., McDaniel, L. S. and J. W. Hill (1999), "The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension", *Academy of Management Journal*, Vol.43, pp. 450-462.
- Mathis, R. L. and J. H. Jackson (2004), *Human Resource Management (10th Ed.)*, Singapore: Thomson.
- McLagen, P. and R. Bedrick (1983), *Model of Excellence*, Alexandria, VA: ASTD Press.
- Nachbagauer, A. G. M. and G. Riedl (2002), "Effects of concepts of career plateaus on

performance, work satisfaction and commitment”, *International Journal of Manpower*, Vol.23, No.8, pp. 716-733.

Schein, E. (1978), *Career Dynamics*, Readings, MA: Addison-Wesley.

Swaen, G. M. H., Kant, I. J., van Amelsvoort, L. G. P. M., and J. J. H. M. Beurskens (2002), “Job mobility, its determinants, and its effects: Longitudinal data from the Maastricht Cohort Study”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.7, pp. 121-129.

Tremblay, M. and A. Roger (1993), “Individual, familial and organizational determinants of career plateau: an empirical study of the determinants of objective and subjective career plateau in a population of Canadian managers”, *Group Organizational Management*, Vol.18, No.4, pp. 411-435.

Tremblay, M., Roger, A. and J. M. Toulouse (1995), “Career plateau and work attitudes: an empirical study of managers”, *Human Relations*, Vol.48, No.3, pp. 221-237.

Tremblay, M., Wils T. and C. Proulx (2002), “Determinants of career path preferences among Canadian engineers”, *Journal of Engineering Technology Management*, Vol.19, pp. 1-23.

□ 투고일: 2011. 07. 15 / 수정일: 2011. 08. 25 / 게재확정일: 2011. 08. 30