

자기주도적 경력과 경력성공 간 관계 연구[†]

-경력전략으로서의 경력단절을 중심으로-

서용한*

<요 약>

평생직장 개념이 사라지면서 스스로 고용가능성을 높이기 위해 경력단절이나 직장이동을 경력개발을 위해 전략으로 활용하려는 이른바 무경계 경력관리(boundaryless career)나 프로틴 경력(protean career)이 주목받고 있다.

본 연구는 개인차원에서의 경력관리를 위한 경력단절이 경력성공에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하는데 목적을 두고 있다. 이를 위해 한국직업능력개발원에서 실시한 「제3차 인적자원기업패널(HCCP)」 자료를 사용하여 경력관리를 위한 경력단절 경험이 있는 그룹(자기주도적 경력추구자)과 일반경력단절 그룹(일반경력관리자)으로 구분하여 이들 두 집단간 경력성공에 차이가 있는지를 실증하였다.

분석결과, 첫째, 자기주도적 경력추구자일수록 경력단절과 경력전략에 더 적극적인 것으로 나타났다. 특히, 자기주도적 경력관리를 하고 있는 근로자일수록 자신의 경력목표 달성에 도움이 되는 것이라면 다른 조직으로의 경력단절의 빈도가 높은 것으로 조사되었다. 둘째, 자기주도적 경력관리 집단일수록 실질적인 경력성공 달성도가 높은 것으로 나타났다. 일반 경력관리자 집단보다 자기주도적 경력추구자 집단이 경력개발을 위한 경력단절이 이후 임금 및 근로조건 개선되었을 뿐만 아니라 실질적인 임금에 있어서도 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

핵심주제어: 자기주도적 경력관리, 경력단절, 경력전략, 경력성공

논문접수일: 2016년 04월 05일 수정일: 2016년 05월 10일 게재확정일: 2016년 06월 07일

† 본 연구는 2015년도 울산과학기술대학교 학술연구비에 의해 연구되었음.

* 울산과학기술대학교 유통경영과 교수, yhsuh@uc.ac.kr

I. 서론

경력단절에 대한 일반적인 인식은 가정 환경적 특성과 유교문화권에서 여성역할 등에 의해 수동적으로 발생하는 것으로 이해되었다. 그러나 최근 국제화, 기업경쟁 심화, 노령화, 청년실업 증가, 조기퇴직 등과 같은 노동시장의 환경변화로 인해 경력단절이 계획적으로 이루어지는 경향을 보이고 있다.

기존 개인차원의 성공적인 경력관리 전형(典型)은 안정된 직장에 입사하여 조직몰입을 통해 평생직장을 갖는 것이었다. 이러한 경력관리 패러다임은 더 이상 기대하기 어려워지고 있다. 통계청(2014) 자료에 의하면 20대 임금근로자 중 1년 전과 같은 직장에 계속 다니는 사람의 비중이 52.2%로 다른 연령대의 70% 이상에 비해 20% 정도 낮다. 이 같은 통계결과는 개인의 경력관리에 있어 경력단절과 재형성 과정이 반복될 가능성이 높다는 것을 의미한다. 더 이상 고용이 안정적으로 보장되지 않는 환경 하에서 구직자들은 평생직장보다는 평생직업을 추구하는 경향이 강해지고 있다(이규창·이영면, 2015).

인적자원의 수요자인 기업의 경영환경도 경력관리의 패러다임 변화를 요구하고 있다. IMF 이후 기업이 상시적으로 구조조정을 시행하면서 고용형태는 점차 탄력적으로 변화하였고, 조직구조 형태도 위계적인 조직에서 수평적인 조직으로 바뀌고 있다(윤하나·탁진국, 2006). 이러한 변화에 적응하여 조직구성원들도 과거에는 평생직장을 추구하면서 조직에 대한 충성심(loyalty)에 높은 가치를 두었지만, 현재는 평생직업을 추구하면서 이직을 빈번히 고려하고 있는 추세이다(최윤·길혜지, 2012).

경력단절이 일반적인 현상으로 자리매김하면서 경력관리에 대한 새로운 패러다임이 요구되고 있다. 특히, 부정적이고 수동적인 경력관리

개념이던 경력단절을 새롭게 해석하려는 연구가 시도되고 있다(이규창·이영면, 2015). 즉, 평생직장 개념이 사라지면서 스스로 고용가능성을 높이기 위해 경력단절이나 직장이동을 경력개발을 위한 전략으로 활용하려는 이른바 프로틴 경력(protean career)이나 무경계 경력관리(boundaryless career)가 주목받고 있다.

프로틴 경력이란 환경의 변화에 따라 자유자재로 변화할 수 있는 능력을 갖춘 자기주도적 경력관리를 의미한다(Hall, 1996). 새로운 경력환경 속에서 살아가는 현대의 직장인들에게 프로틴 경력지향은 이제 피할 수 없는 현실이 되고 있다. 개인은 적극적인 경력개발을 통하여 자신의 역량을 키우고, 조직은 개인의 요구(needs)와 조직의 목표를 일치시켜 경쟁력을 높여나가야만 치열한 경쟁에서 생존할 수 있게 되었다.

기존 경력단절 연구는 크게 여성 경력단절 문제진단과 해결책을 위한 연구와 조직차원에서의 직장이동과 연계된 연구로 구분된다. 이들 연구들이 개인의 경력관리에 많은 시사점을 제공하고 있지만 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 첫째, 여성의 비자발적 동기로 발생하는 경력단절을 자신의 경력목표 완성의 과정으로 간주하지 않고, 이를 경력관리범주에 포함시키지 않고 있다. 즉 경력단절을 하나의 경력진로(career route)로 간주하기 보다는 일어나지 말아야 할 문제로 정의하고, 이에 대한 해결대안을 찾는 데 초점을 맞추고 있다. 하지만 경력관리는 취업준비-입사-이직의 단절적 과정이 아니라 한 개인이 일생동안 지속적으로 경험을 축적하고, 학습하는(Kolb 1984) 연속적인 과정으로 보는 것이 적절하다.

둘째, 기존연구는 자기주도적 경력관리에 대한 태도조사에 국한하고 있다는 한계점이 있다. 경력관리에 대한 보다 실효성 있는 시사점을 얻기 위해서는 태도보다는 실제 수행한 경력관리 행동과 성과 간 관계를 파악하는 것이 필요하다.

이는 자기주도적 경력관리자를 대상으로 경력전략으로써 경력단절이 경력개발과 경력성공에 어떤 영향을 미치는지를 실증할 필요가 있음을 의미한다.

이러한 점에 착안하여 본 연구는 자기주도적인 경력개발 전략으로써 경력단절이 경력개발과 경력성공에 어떤 영향을 미치고 있는지를 분석하는데 목적을 둔다. 이를 위해 한국직업능력개발원에서 실시한 「제3차 인적자원기업패널(HCCP)」 자료를 사용하여 자신의 경력관리를 목적으로 경력단절을 감행한 그룹과 일반경력단절 그룹으로 구분하여 이들 두 집단 간 경력개발전략과 경력성공에 차이가 있는지를 분석한다.

이러한 시도는 최근 개인의 경력관리에 대한 패러다임이 변화하고 있는 시점에서 경력개발을 위한 경력단절이 실질적인 성과로 연결되는지에 대한 이해의 폭을 넓히는 한편, 실제 경력관리 정책이나 기업 현장에서 경력관리에 대한 전략수립에 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 자기주도적 경력관리

고용안정성이 불확실해지는 경력환경 속에서 구직자들은 자신의 역량을 자기주도적으로 관리하려는 자기주도적 경력지향성을 추구한다. 이들은 자신의 경력역량을 높이기 위해 한 조직 내에서 경력개발을 완성하기 보다는 가능한 다양한 조직에서 자기개발을 추구한다. 이러한 자기주도적 경력관리의 대표적인 트렌트가 프로틴 경력(protean career)이나 비경계 경력(boundless career)관리이다. 프로틴 경력은 외부환경의 변화에 대응하여 자유자재로 변화할 수 있는 능력을 갖춘 경력을 의미한다(Hall, 1996b). 경력개발을

위해 조직의 경계를 의식하지 않는 것에 초점을 맞춘 개념으로 Arthur & Rousseau(1996)은 무경계 경력을 제안하였다. 무경계 경력은 하나의 조직에서 경력을 쌓아가는 조직경력에 대비되는 개념으로 조직의 공간적 한계에 얽매이지 않고 여러 조직에서 경력을 쌓는 것을 의미한다(이규형·이명면, 2015). Sullivan (1999)은 무경계 경력이 전통적인 경력관리와 다른 점으로 첫째, 고용관계에 있어 전통적 경력관리에서 중요시하는 충성을 통한 직무안정보다는 직무성과를 통한 고용가능성과 유연성 확보에 초점을 맞춘다. 또한, 무경계 경력은 한두 개 조직이 아닌 여러 기업에서 이전 가능한(transferable) 기술, 지식, 능력 획득하고, 경력성공의 척도로 객관적 성공(급여, 승진, 지위)보다는 주관적 성공(심리적으로 의미 있는 일)에 더 많은 의미를 둔다고 하였다. Arthur & Rousseau (1996)는 무경계 경력의 특징으로 경력개발을 위한 조직이동성, 높은 고용가능성(employability), 경력기회 확보를 위한 외부네트워크 연결성, 부족한 조직역량을 외부에서 조달하는 유연한 조직으로의 변화, 조직보다는 개인가치를 우선하는 경력관리, 경력관리 주체가 조직이 아닌 개인으로 변화 등을 제시하였다.

이와 같은 자기주도적 경력관리의 여러 특징 중에서 조직의 경계를 초월하여 개인이 주도적으로 경력관리를 하는 이동성과 자율성이 대표적인 요소라 할 수 있다. 이런 맥락에서 본 연구에서는 자기주도적 경력관리를 명확한 경력비전을 기초로 자신이 주도적으로 경력목표달성을 위해 경력기회(고용가능성)를 발굴하는 것으로 정의한다. 또한, 자기주도적 경력관리를 추구하는 개인을 자기주도적 경력추구자(self-directed career actor)로 간주한다. 자기주도적 경력추구자는 자신의 경력목표 달성을 위한 경력전략으로써 경력단절을 적극적으로 활용하는 개인을 의미한다. 자기주도적 경력추구자의 경력전략이 경력성공

에 어느 정도 관련성이 있는지를 비교·평가하기 위해 일반 경력관리자 개념을 도입한다. 일반 경력관리자는 육아를 위해 경력을 단절한 여성과 같이 비자발적 원인에 의해 경력단절을 경험한 개인을 의미한다. 본 연구는 이들 두 집단을 대상으로 경력전략으로써 경력단절이 경력개발과 경력성공에 차이가 있는지를 실증한다.

2. 자기주도적 경력과 경력전략

자기주도적 경력관리에서 중요한 것은 자신의 경력목표를 설정한 후 이를 어떻게 달성할 것인가 하는 경력전략을 수립하는 것이다. 경력전략이란 개인이 경력목표를 달성하기 위해 계획된 행동이다(Greenhaus et al. 2000). 즉, 특정한 경력 목표달성을 위해 개인이 주도적으로 행하게 되는 사전에 계획된 행동을 의미한다(하종원·송해덕, 2012).

개인이 선택할 수 있는 경력전략에 대해 Gould와 Penley(1984)는 기회개발, 확장된 직무에 관여, 자가 추천, 사회적 지원 탐색, 호의적 대인관계를 제안하였다. Lau와 Pang(2000)은 승진가능성의 강화, 상사와의 관계개선, 외부관계 강화 등을 경력전략으로 제시하였다.

자기주도적 경력관리의 궁극적인 목표는 자신의 고용가능성과 경력성공을 높이는 것이다. 따라서 자기주도적 경력에 적극적인 개인은 자신의 고용가능성을 높이기 위해 경력기회탐색과 창출에 적극적이고, 자신의 경력역량을 높이기 위한 자기개발 프로그램 참여 동기가 높을 것으로 예상된다. 자기주도적 경력관리는 정의에서 알 수 있듯이 경력을 쌓기 위해 조직경계에 얽매이지 않고 경력기회를 창출하고, 탐색하는 것이다. 이런 맥락에서 자기주도적 경력은 경력탐색 및 경력이동과 밀접한 관계가 있다. 경력전략은 경력목표를 달성하기 위해 필요한 경력이동

의 결과로서 경력단절을 포함한다. 기존연구에서도 경력전략은 경력이동의 한 형태인 자기주도적인 프로티언 경력태도와 유의미한 상관관계가 있음이 실증되었다(Park & Rothwell, 2009). 이규원·이영면(2015)은 자신의 고용을 안정화시키고 경력을 개발하기 위해 경력전략으로써 무경계 경력태도를 갖고 있는 개인은 외부의 경력기회에 적극적이며 직장이동에 개방적이라고 하였다. 따라서 자기주도적 경력을 추구하는 개인일수록 경력단절에 적극적일 것이라 예상된다.

가설 1: 자기주도적 경력추구자일수록 경력단절 경험이 많을 것이다.

이직은 조직요인으로 직무불안이나 조직몰입(김성국·서여주, 2006, 김은상 2002; Sjoberg & Sverke, 2000), 직무요인으로 직무만족(이덕로·김찬중 2006, Medina, 2012), 직무갈등, 직무 스트레스와 직무소진(안광호·문충태, 2009; 조희정·구본기, 2010) 등의 요인과 관련이 있는 것으로 보고 있다. 경력관리에 대한 인식이 변화하면서 경력지향성(정명호·김희진, 2012), 무경계 경력(이규형·이명면, 2015)과 이직의도간의 관계를 고찰하는 연구가 시도되고 있다. 경력의 자기주도성을 강조한 프로티언 경력이나 경력의 이동성을 강조한 무경계 경력태도를 지닌 개인들은 경력단절이나 직장이동을 자신의 경력목표에 맞는 직무를 탐색하는 과정으로 간주할 가능성 높다. 이들은 경력기회탐색 전략으로서 더 나은 직장으로의 이직을 하나의 긍정적인 투자활동으로 간주한다. 따라서 자기주도적으로 자신의 경력을 관리하는 개인은 경력전략으로서 직장이동 기회를 적극적으로 활용하여 경력목표를 달성하고자 할 것이다. 이규형·이영면(2015)도 경력의 자기주도성을 강조한 무경계 경력태도가 높을수록 직장이동이 많을 것이라는 가설을 제

안하였다. 이상의 논의를 토대로 다음의 가설을 도출하였다.

가설 2: 자기주도적 경력추구자일수록 이직빈도가 높을 것이다.

경력전략의 실행은 설정한 목표의 실행가능성과 경력성과 달성을 위한 기술, 역량개발, 기회개 발과 같은 전략을 개발하고 실천하는 것이다. 경력목표를 달성하기 위해서는 자신의 현재 상태를 객관적으로 평가하고, 이를 토대로 필요한 지식, 기술, 경험 수준을 결정할 수 있어야 한다. 이런 맥락에서 자기주도적 경력을 추구하는 개인일수록 명확한 비전을 전제로 체계적인 경력 전략을 수립한다. 이들은 자기혁신을 통해 경력 환경의 변화에 능동적 대처뿐만 아니라 자신의 경력목표 달성을 위해 자신이 처한 상황을 유리하게 바꿀 수 있는 활동을 추구한다(서균석 등, 2003). 따라서, 자기주도적 경력관리추구자일수록 불확실한 경력환경 하에서 자신의 고용가능성과 경력기회창출에 대비하여 자격증 획득, 자기주도적 교육이나 훈련에 적극일 것이다. Noe(1996)은 자신의 전문역량을 개발하기 위해 경력전략에 적극적인 조직구성원일수록 경력관리에 있어 보다 자발적으로 참여한다고 하였다.

가설 3: 자기주도적 경력추구자일수록 경력개발을 위한 교육·훈련, 자기주도적 학습에 적극적일 것이다.

3. 자기주도적 경력과 경력성공

개인차원에서 경력관리의 성공여부는 체계적 경력관리과정에서 축적된 역량과 경험의 성과물에 의해 결정된다. 개인에 따라 차이는 있지만

경력성공은 경력만족이나 성취감 등과 같은 감정적 성과와 임금, 지위, 승진과 같은 객관적 성과로 구분할 수 있다. 기존문헌에서도 주관적 경력성공과 객관적 경력성공으로 구분하고 있다(하종원·송해덕, 2012; Jaskolka, Beyer, & Trice, 1985)

객관적 경력성공은 임금이나 지위상승, 승진 등과 같이 객관적으로 측정 가능한 경력 성취를 의미한다(하종원·송해덕, 2013). 이에 비해 주관적 경력성공은 경력만족, 직무만족, 고용가능성 그리 자기성장을 통한 자부심이나 성취도 등이 제시되고 있다(이동하·탁진국, 2008; Lounsbury et al., 2003; Seibert, Kraimer, & Liden, 2001, Nabi, 2001). 기존연구에서 경력성공(객관적 경력성공과 주관적 경력성공)은 경력관리나 경력계획과 밀접한 관련이 있음이 확인되고 있다(Orpen 1994; Ng et al. 2005; 이기은 2008).

일반적으로 자기주도적 경력을 추구하는 개인은 한 조직에서 안정된 경력을 유지하기 보다는 경력전략의 하나로 경력단절을 감행할 가능성이 높다. 자발적 경력단절은 경력성과에도 영향을 미칠 수 있다. 즉 경력관리를 위한 자발적 경력단절행동은 그렇지 않은 비자발적 경력단절행동보다 경력단절 이후 임금과 같은 경력성공에 있어서도 차이를 보일 가능성이 있다. Bartel and Borjas(1981)은 자발적 이직이 비자발적 이직이나 직장유지보다는 높은 임금상승률을 보인다고 하였다. 따라서 경력전략의 하나로 경력단절을 수행한 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 경력성공 요인의 하나인 임금에서 높은 성과를 달성할 가능성이 높다.

가설 4: 자기주도적 경력추구자일수록 경력단절이후 임금수준이 높을 것이다.

Ⅲ. 실증연구

1. 자료수집

1.1 분석자료

본 연구를 위해 사용된 자료는 2013년 한국직업능력개발원에서 실시한 「인적자원기업패널(HCCP : Human Capital Corporate Panel)」이다. HCCP는 2005년도에 조사가 처음 시작된 이후로 동일한 대상 기업을 2년 단위로 추적 조사하여 현재는 5차 데이터까지 구축된 상태이다. HCCP의 조사는 크게 기업 전반에 대한 조사(기업 조사)와 기업 구성원에 대한 조사(근로자 조사)로 구성되며, 이로 인해 기업과 근로자의 연

계 분석이 가능하다는 장점을 지니고 있다. 본 연구의 분석데이터는 5차(2013)년도 조사 모집단은 한국신용평가정보의 『KIS 기업 Data(2007)』 개요 정보에 속한 종업원 100인 이상, 자본금 3억 원 이상의 기업이며, 최종적으로 얻어진 표본은 459개의 기업과 10,043명의 근로자이다.

2.2 표본선정

본 연구는 5차(2013)년도 근로자 10,043명 자료를 대상으로 연구목적에 부합되는 연구대상을 선정하기 위한 선별과정을 진행하여 최종 391 표본을 추출하였다. 선정단계와 기준 그리고 표본크기는 <표 1>과 같다.

<표 1> 최종분석 대상표본의 특징

단계	기준	표본
1단계 전체표본	5차년도(2013년) 인적자원기업패널(HCCP : Human Capital Corporate Panel)	10,043
2단계 경력단절경험 근로자	이전에 다니던 직장을 그만두고 일정기간(1년)이상의 경력단절을 경험한 적이 있는지 여부	484
3단계 자기주도적 경력추구자 대 일반 경력관리	경력단절 경험자 중에서 자기주도적 경력추구자와 일반 경력관리자(비자발적 경력단절)으로 구분이 모호한 표본 제외 기준: 경력단절이 발생하기 바로 전 직장을 그만둔 가장 큰 이유를 기준으로 군입대, 고시 및 공무원시험, 창업 등에 응답한 케이스 제외	391

표본의 특성은 <표 2>에 제시된 바와 같다.

<표 2> 최종 분석대상 표본의 특징

구분		빈도	퍼센트
성별	남자	187	47.8
	여자	204	52.2
결혼 여부	미혼	102	26.1
	기혼(재혼포함)	276	70.6
	이혼·사별	13	3.3
연령	30세 이하	11	2.8
	31~40세	149	38.1
	41~50세	168	43.0
	51세 이상	63	16.1
학력	중학교졸 이하	13	3.3
	고등학교졸	171	44.0
	대학졸(전문대)	175	45.0
	대학원졸	30	7.7

총 391명 중에서 남성이 187명으로 47.8%, 여성이 204명으로 52.2%였으며, 기혼이 276명, 미혼이 102명으로. 기혼자가 70.6%였다. 연령은 30세 이하가 11명, 30대가 149명, 40대 168명이었고, 50대 이상이 63명이었다. 학력은 대졸자가 175명, 고등학교 졸업 171명, 대학원 졸업이 30명 순이었다.

2. 변수측정

2.1 자기주도적 경력

자기주도적 경력은 경력관리를 조직에 의존적이기 보다는 개인이 스스로 경력관리에 대한 명확한 비전을 가지고 지속적으로 경력기회(고용가능성)를 추구하는 것으로 정의한다. 또한, 자기주도적 경력추구자는 경력성공을 위해 하나의 조직공간에 얽매이지 않고 여러 조직에서 경력을 축적해 나가는 개인을 의미한다. 본 연구에서는 자기주도적 경력추구자를 경력성공을 위해 경력단절을 경험자 개인으로 정의한다. 측정은 경력단절 경험자 중에서 경력단절이 발생하기 바로 전, 직장을 그만둔 가장 큰 이유를 기준으로 ‘더 나은 직장(임금, 근로조건 등)으로 옮기기 위해’와 ‘능력개발을 위해’ 항목에 응답한 사람으로 선정하였다.

자기주도적 경력추구자의 경력성공을 효과적으로 비교하기 위해 일반 경력관리자 개념을 도입하였다. 일반 경력관리자는 비자발적 동기로 경력단절을 경험한 사람으로 정의하였다. 측정(문11-4)은 경력단절 이유 중에서 ‘경기침체로 인한 구조조정’, ‘직장과 가정의 조화가 어려워서(출산 및 육아 등)’ 항목에 응답한 사람을 그룹화하였다. 최종분석에 사용된 자료 중에서 자기주도적 경력추구자 집단 210명이고, 일반 경력관리자 집단은 181명이었다.

2.2 경력전략

효과적인 경력목표 달성을 위해서는 경력전략

이 필수적이다. 경력전략은 개인이 직무를 수행하기 위해 필요한 시간과 노력을 감소시키기 위해 수행되는 것으로, 개인의 경력목표 달성을 위해 사전에 계획된 행동으로 정의할 수 있다(Gould & Penley, 1984).

경력전략의 핵심은 경력기회 창출(Gould and Penley 1984)과 경력탐색(Stumpf et al. 1983)전략으로 요약할 수 있다.

본 연구에서의 경력기회창출은 경력기회를 위한 경력단절 횟수, 경력개발을 위한 이직의도 문항을 이용하였다. 경력개발탐색전략은 개인이 경력역량개발에 참여하는 정도로 정의하고, 사내외 교육참여 여부, 인터넷학습, 우편통신훈련 참여 여부 문항을 이용하였다(문13). 또한, 조직의 경력개발제도가 직무역량에 어떤 영향을 미치는지를 분석하기 위해 국내 기업에서 일반적으로 사용되고 있는 제도를 측정문항으로 이용하였다(문16). 문항은 일을 통해 스스로 배우기, 선·후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습, 멘토링·코칭 제도, OJT제도가 직무능력에 미치는 영향을 4점 척도(거의 없음-많이 있음)로 측정하였다.

2.3 경력성공

경력성공은 개인의 경력관리 성공의 결과로 축적된 객관적·주관적 산출물을 의미한다. 객관적 경력성공은 경력성공을 구성하는 객관적 요소로 높은 급여와 승진 등이 이에 속한다. 본 연구에서는 경력계획과 경력목표 달성을 위해 경력단절 이후의 임금인상여부(문11-6)와 실제 임금수준(문39)으로 측정하였다. 측정문항은 ‘경력단절이 발생한 이후 첫 번째로 얻는 직장에서의 임금 및 근로조건은 경력단절 이전 직장과 비교할 때 어떠하십니까’ 문항과 연간 총 근로소득 항목을 이용하였다.

4. 가설 검정

4.1 자기주도적 경력과 경력전략

자기주도적 경력을 추구하는 개인일수록 자신의 경력목표 달성에 도움이 되는 것이라면 다른 조직으로의 경력단절을 감행할 가능성이 높다. 이를 검증하기 위해 자기주도적 경력추구자 집단과 그렇지 않는 일반 경력관리 집단 간 경력단절 빈도를 비교하였다<표 3>. t-test 검정을 실시한 결과, 두 집단간 통계적으로 유의미한 수

준($t=1.984, p=0.048$)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기주도적 경력관리 집단이 그렇지 않은 일반 경력관리 집단보다 경력단절 횟수가 많은 것으로 조사되었다($M_{\text{자기주도적 경력추구자}}=1.19 > M_{\text{일반 경력관리}}=1.11$). 자기주도적 경력관리 태도인 무경계 태도가 경력전략으로써 경력기회 탐색에 정의 영향을 미친다는 연구결과와 같은 맥락이라고 할 수 있다(하중원·송해덕 2012). 자기주도적 경력추구자일수록 경력단절 경험이 많을 것이라는 가설은 지지되었다.

<표 3> 자기주도적 경력과 경력기회 탐색전략(경력단절 빈도)간 관계

구분		표본 수	평균	t-Value
경력단절 횟수	일반 경력관리자	180	1.11	1.984**
	자기주도적 경력추구자	210	1.19	

** $p < .05$

자기주도적 경력추구자일수록 더 나은 조건으로의 이직의도가 높을 것이라는 가설 2을 검증하기 위해 자기주도적 경력추구자 집단과 일반 경력관리 집단간 t-test 를 실시하였다<표 4>. 분석결과, 두 집단 간 한계유의 수준($t=1.881,$

$p=0.062$)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 자기주도적 경력추구 집단이 일반 경력관리 집단보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다($M_{\text{자기주도적 경력추구자}}=3.18 > M_{\text{일반 경력관리}}=2.97$). 가설 2은 지지되었다.

<표 4> 자기주도적 경력과 경력기회 탐색전략(이직의도)간 관계

구분		표본 수	평균	t-Value
더 좋은 조건 이직 의도	일반 경력관리자	181	2.97	1.881*
	자기주도적 경력추구자	210	3.18	

* $p < .1$ ** $p < .05$

자기주도적 경력추구자일수록 경력개발을 위한 교육·훈련, 자기주도적 학습에 적극적일 것이라는 가설검정을 위해 χ^2 검정을 실시하였다. 분석결과, 인터넷 학습 참여도에 있어서 통계적

으로 유의한 수준에서 차이가 타나났고($\chi^2=9.784, p=0.002$), 우편통신 훈련은 한계유의 수준에서 차이가 있음을 확인되었다($\chi^2=2.978, p=0.084$). 이에 비해 집체식 사내교육훈련이나 집체식 사외

교육훈련은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이는 일반적으로 집체식 교육훈련의 경우 의무적으로 이루어지는 때문에 자기주도적 경력추구자 집단과 일반 경력자 집단 간 차이가 나타나지 않은 것으로 해석된다. 하지만 자기의지와 학습동기에 의해 좌우되는 인터넷학습과 우편통신학습은 경력개발에 더 적극적인 자기주

도적 경력추구자 집단에서 참여빈도가 높음을 확인할 수 있다<표 5>. 이상의 연구결과는 자신의 전문역량을 개발하기 위해 경력전략에 적극적인 조직구성원일수록 경력관리에 있어 보다 자발적으로 참여한다(Noe(1996) 기준 연구와도 일치한다.

<표 5> 자기주도적 경력관리와 경력개발전략

구분		자기주도적 경력관리 여부			χ ² 검정
		일반 경력관리자	자기주도적 경력추구자	전체	
집체식 사내교육훈련	참여않음	83 (45.9%)	92 (43.8%)	175 (44.8%)	0.165 (df=1) p=0.685
	참여	98 (54.1%)	118 (56.2%)	216 (55.2%)	
집체식 사외교육훈련	참여않음	139 (76.8%)	153 (72.9%)	292 (74.7%)	0.797 (df=1) p=0.372
	참여	42 (23.2%)	57 (27.1%)	99 (25.3%)	
인터넷 학습	참여않음	158 (87.3%)	157 (74.8%)	315 (80.6%)	9.748 (df=1) p=0.002
	참여	23 (12.7%)	53 (25.2%)	76 (19.4%)	
우편통신훈련	참여않음	172 (95.0%)	189 (90.4%)	361 (92.6%)	2.978 (df=1) p=0.084
	참여	9 (5.0%)	20 (9.6%)	29 (7.4%)	

경력개발제도별 직무능력에 미치는 영향에 대한 차이를 분석과 결과, 일을 통해 스스로 배우기는 통계적으로 유의미한 수준(t=2.015, p=0.045)에서 두 집단 간 차이가 있었으나 멘토링 또는 코칭과 OJT 프로그램은 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무를 통한 스스로 배우기가 직무역량에 미치는 영향은 일반 경력관리자보다는 자기주도적 경력추구자에서 더 높았다(M 자기주도적 경력추구자=2.79>M 일반 경력관리=2.62). 이는 자기주도적 경력추구자가 경력관리에 도움이 되는 역량개발에 더 적극적이라는 것을 의미한다.

선후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습에 있어서는 한계 유의수준(t=1.87, p=0.071)에서 자기주도적 경력추구자 집단이 일반 경력관리 집단보다 직무능력 개발효과가 높은 것으로 조사되었다(M 자기주도적 경력추구자 =2.61 > M 일반 경력관리 =2.46). 이는 자기주도적 경력추구자가 일반경력관리에 비해 선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습이 직무능력 향상이 더 많은 영향을 미친다는 것을 의미한다<표 6>.

<표 6> 자기주도적 경력관리와 경력개발전략

구분		표본 수	평균	t-Value
선-후배 및 동료간 상호작용을 통한 학습	일반 경력관리자	181	2.46	1.87* (p=.071)
	자기주도적 경력추구자	210	2.61	
일을 통해 스스로 배우기	일반 경력관리자	181	2.62	2.015** (p=.045)
	자기주도적 경력추구자	210	2.79	
멘토링 또는 코칭	일반 경력관리자	18	2.61	1.354 (p=.182)
	자기주도적 경력추구자	32	2.94	
OJT 프로그램	일반 경력관리자	24	2.75	0.724 (0.471)
	자기주도적 경력추구자	51	2.88	

* p < .1 ** p < .05

4.2 자기주도적 경력과 경력성공

자기주도적 경력개발을 위한 경력단절이 실질적인 경력성공에 어떤 영향을 미치는지를 분석하였다. 가설검증을 위하여 자기주도적 경력관리 집단과 일반 경력관리 집단 간 경력단절이전과 이후의 임금 및 근로조건 개선정도와 실질적인 임금에 있어 차이여부를 t-test분석을 이용하여 검증하였고, 그 결과는 <표 7>과 같다.

분석결과, 경력단절 이전과 비교하여 경력단절 이후 임금 및 근로조건 개선정도에 있어 두 집단간 통계적으로 유의미한 수준(t=2.343, p=0.020)에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기주도적 경력추구자 집단이 일반 경력관리 집단보다 경력단절 이전보다 이후에 임금 및 근로

조건이 더 좋아지는 것으로 나타났다(M 자기주도적 경력추구자 =3.14 > M 일반 경력관리=2.70). 연간 총 근로소득에 있어서도 두 집단간 통계적으로 유의미한 차이가 있다는 결과를 얻었다(t=4.869, p=0.000). 자기주도적 경력관리 집단이 일반 경력관리 집단보다 945 만원 소득이 높은 것으로 조사되었다(M 자기주도적 경력추구자=3583.0>M 일반 경력관리=2637.4).

이와 같은 연구결과는 경력전략의 선택에 있어 자발적인 직장이동이 비자발적인 이직이나 직장유지보다 임금이나 지위의 상승을 경험할 가능성이 높다는 기존연구와 일치하고 있다 (Bartel & Borjas, 1981).

<표 7> 자기주도적 경력과 경력성공

	집단구분	표본 수	평균	t-Value
경력단절 이전과 비교하여 경력단절이후 임금 및 근로조건 개선정도	일반 경력관리	180	2.70	2.343**
	자기주도적 경력관리	209	3.14	
연간 총 근로소득 (만원)	일반 경력관리	141	2637.4	4.869***
	자기주도적 경력관리	166	3583.0	

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

IV. 결 론

본 연구는 경력전략으로써 경력단절 경험자를 중심으로 경력전략과 경력성공에 차이가 있는지를 실증하였다는 점에서 전략적 시사점을 가진다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 자기주도적 경력추구자일수록 경력전략으로써 경력단절에 더 적극적인 것으로 나타났다. 자기주도적 경력관리를 하고 있는 근로자들일수록 자신의 경력목표 달성에 도움이 되는 것이라면 경력단절을 더 많이 실행에 옮기는 것으로 조사되었다. 또한, 자기주도적 경력자일수록 경력개발을 위한 학습이나 교육에 더 적극적으로 참여하는 것으로 나타났다.

둘째, 일반 경력관리 집단보다 자기주도적 경력관리 집단이 경력개발을 위한 경력단절이 이후 임금 및 근로조건 개선되었을 뿐만 아니라 실질적인 임금에 있어서도 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 경력전략에 기반을 둔 경력단절이 성공적인 경력개발에 유의미한 점으로 미루어, 자기주도적 경력관리(경력단절)가 개인의 경력개발을 위한 효과적인 경력전략 대안이 될 수 있음을 시사한다.

연구결과의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구를 통해 최근 새로운 경력관리 트렌드로 나타나고 있는 자기주도적 경력관리전략으로써 경력단절이 개인의 경력성공에 긍정적인 측면이 있는 것으로 분석되었다. 이는 경력관리 지원시스템 측면에서 패러다임의 변화가 필요함을 시사한다. 즉, 기존 경력관리에서는 경력이동, 경력단절을 자신의 경력목표 완성의 과정으로 간주하지 않고, 이를 경력관리범주에 포함시키지 않고 있다(부정적 측면만 강조). 즉 경력단절을 하나의 경력진로(career route)로 간주하기 보다는 일어나지 말아야할 문제로 정의하고,

이에 대한 해결대안을 찾는데 초점을 맞추고 있다. 향후에는 경력단절도 자기주도적 경력관리에 포함시켜 보다 통합적인 경력관리 지원시스템(직업세계 인식강화 및 자신감 회복 프로그램)을 활성화하는 것이 필요하다.

둘째, 자기주도적 경력관리자가 일반경력관리자에 비해 경력기회창출이나 기회탐색에 더 적극적인 것으로 나타났다. 이는 더 이상 조직이 안정적 고용과 승진 등의 경력개발기회를 제공하지 않는 상황에서 스스로 경력을 개발하려는 전략으로써 경력단절을 선택한다고 볼 수 있다. 따라서, 조직도 과거처럼 종업원의 충성심이나 조직몰입만을 강요할 것이 아니라 자기주도적 경력이동을 수용하는 방향으로 운영체계를 바꿀 필요가 있다.

향후 연구과제는 다음과 같다. 개인의 자기주도적 경력관리 경향이 경력단절과 조직이동미치는 영향에 있어 일반 국내기업과 외국계 기업 간에 차이가 있는지를 규명하는 것이다. 사람 중심으로 인적자원을 관리하는 일반 국내기업과 직무중심으로 인적자원관리가 이루어지는 외국계 기업 간의 경력관리를 위한 경력단절(직장이동) 정도에 차이가 있을 것이라 예상된다. 또한, 심리적으로 의미 있는 보상이 자발적인 경우와 비자발적인 경력단절에 따라 유의미한 차이가 있는지를 실증할 필요가 있다.

참고문헌

1. 김성국·서여주(2006), “직무불안이 이직의도에 미치는 영향: LMX와 POS의 조절효과를 중심으로”, *경상논총*, 36, 205-230.
2. 김은상(2002), “조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는

- 효과”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 15(1), 41-63.
3. 서균석·박동진·김태형·김부희(2003), “개인 과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향”, *경영학연구*, 32(6), 1715.
 4. 안광호·문충태(2009), “영업사원의 직무성과, 직무스트레스와 이직의도 간의 인과관계에 대한 실증적 연구: 직무교육과 전환손실의 조절 역할을 중심으로”, *한국마케팅저널*, 11(3), 125-149.
 5. 윤하나·탁진국(2006), “주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인에 관한 연구: 성별차이의 조절효과를 중심으로”, *한국심리학회지*, 19(3), 325-347.
 6. 이규형·이영면(2015), “경력개발전략으로서 무경계 경력태도와 직장이동의 관계에 대한 탐색적 연구”, *인적자원관리연구*, 22(2), 147-169.
 7. 이기은(2008), “경력계획의 영향요인과 결과에 관한 연구”, *산업경제연구*, 21(2), 783-803.
 8. 이덕로·김찬중(2006), “직무만족과 이직의도와의 관계에 관한 연구: 고용형태의 조절효과를 중심으로”, *인적자원관리연구*, 13(1), 123-144.
 9. 이동하·탁진국(2008), “주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로”, *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 21(1), 83-103.
 10. 정명호·김희진(2012), “네트워킹 행동과 경력지향성이 이직의도에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 19(5), 141-164.
 11. 조희정·구본기(2010), “항공사종사자의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향”, *관광연구*, 25(1), 109-125.
 12. 최윤미·길혜지(2012), “로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구”, *직업교육연구*, 31(2), 1-21.
 13. 통계청(2014), “2014년 임금 근로 일자리 행정통계”, 통계청.
 14. 하종원·송해적(2012), “무경계 경력태도와 주관적 경력성공의 관계에서 경력전략의 매개효과”, *기업교육연구*, 14(2), 1-24.
 15. Arthur, M. B. and Rousseau, D. M.(1996), “The Boundaryless Career as A New Employment Principle”, In M. B. Arthur and D. M. Rousseau(Eds.), *The Boundaryless Career*, New York: Oxford University Press, 3-20.
 16. Bartel, A. and Borjas, G.(1981), “Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis”, in Rosen, S.(Ed.), *Studies in Labor Markets*, University of Chicago Press.
 17. Eby, L. T.(2001), “The Boundaryless Career Experiences of Mobile Spouses in Dual Earner Marriages”, *Group & Organizational Management*, 26, 343-368.
 18. Lau, A. and Pang, M.(2000), “Career Strategies to Strengthen Graduate Employees Employment Position in the Hong Kong Labour Market”, *Education+ Training*, 42(3), 135-149.
 19. Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., and Hall, D. T.(2012), “The 5C Project: Harvesting Lessons for Future Career Research”. In J. P. Briscoe, D. T. Hall, and W. Mayrhofer (Eds.), *Careers Around The World*, 187-208. New York, NY: Routledge.
 20. Medina, E.(2012), “Job Satisfaction and Employee Turnover Intention: What does Organizational Culture Have To Do With It?,” Columbia University, Thesis for

- Master of Arts.
21. Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., and Feldman, D. C.(2005), "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-analysis", *Personal Psychology*, 58(2), 367-408.
 22. Orpen, C.(1994), "The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success", *International Journal of Manpower*, 15, 27-37.
 23. Sjoberg, A. and Sverke, M.(2000), "The Interactive Effect of Job Involvement and Organizational Commitment on Job Turnover Revisited: A note on the Mediating Role of Turnover Intention", *Scandinavian Journal of Psychology*, 41, 247-252.
 24. Sullivan, S. E.(1999), "The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda", *Journal of Management*, 25(3), 457-484.
 25. Hall, D. T.(1996), "Protean Careers of the 21st Century", *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
 26. Greenhaus, J. H., G. A. Callanan and V. M. Godshalk(2000), *Career Management*, 탁진국 역, 경력개발 및 관리, 시그마프레스: 서울.
 27. Gould, S., and Penley, L. E.(1984), "Career Strategy and Salary Progression: A Study of Their Relationships in A Municipal Bureaucracy", *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265.
 28. Park, Y., and Rothwell, W. J.(2009), "The Effect of Organizational Learning Climate, Career Enhancing Strategy, and Work Orientation on The Protean Career", *Human Resource Development International*, 12(4), 387-405.
 29. Jaskolka, G., Beyer, J. M. and Trice, H. M.(1985), "Measuring and Predicting Managerial Success", *Journal of Vocational Behavior*, 26, 312-330.
 30. Noe, R. A.(1996), "Is Career Management Related to Employee Development and Performance?", *Journal of Organizational Behavior*, 17, 119-133.
 31. Nabi, G. R.(2001), "The Relationship between HRM, Social Support and Subjective Career Success among Men Women", *International Journal of Manpower*, 22(5), 457-474.
 32. Seibert, S. E. and Kraimer, M. L.(2001), "The Five-Factor Model of Personality and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
 33. Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., and Hartman, K.(1983), "Development of The Career Exploration Survey(CES)", *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.

Abstract

The effects of the self-directed career management on the career success[†]

- Focused on the career interruption -

Suh, Yong-Han*

The career management concept is changing rapidly in the career management field in recent years. It becomes very difficult to have a lifetime employment within the same firm. As there is career-interruption that is pervasive phenomenon in the career management area, many academics and practitioners have been interested in it. The purpose of this study was to examine the influence of career-interruptions as the effective career strategy of the self-directed career development on career strategy(career-interruptions frequency, career opportunities searching and career success (workers' wages)).

To test the effects of the self-directed career management, data were divided into two groups including self-directed career management group (n=210) and general career management group (n=191) based on whether career-interruptions are voluntary or not.

The results showed that the self-directed career development attitude and career success were significantly different depending on worker's self-directed career management and general career management group.

Key Words: Self-Directed Career Management, Career-Interruption, Career Strategy, Career Success

[†] This study was supported by the Ulsan College.

* Professor, Dept. of Distribution Management, Ulsan College, yhsuh@uc.ac.kr