

코로나19 팬데믹 상황에서 경험한 커리어쇼크가 주관적 경력 성공 인식 수준에 미치는 영향에 관한 연구*

김 진
한성대학교 스마트융합설계학과
박사과정

차종석
한성대학교 경영학부 교수

김나정
국민대학교 경영대학 교수

A Study on the Effect of Career Shock Experienced in the COVID-19 Pandemic on the Level of Subjective Career Success Perception.

Jin Kim^a, Jong Seok Cha^b, Na Jung Kim^c

^a Department of Smart Convergence Consulting, Hansung University, South Korea

^b Department of Business Administration, Hansung University, South Korea

^c Department of Business Administration, Kookmin University, South Korea

Received 30 May 2023, Revised 17 June 2023, Accepted 23 June 2023

Abstract

Purpose - The purpose of this study is to identify the factors of shocking events in the career aspect experienced by Korean workers in the context of the Covid-19 pandemic, and to find out whether these career shocks affect individual perceptions of the importance of subjective career success.

Design/methodology/approach - In the survey of 146 respondents, the career shock events experienced in the context of the Covid-19 pandemic were largely divided into three categories; 'work change', 'employment anxiety', and 'life anxiety'. For the subjective career success, seven dimensions - 'financial security', 'financial achievement', 'entrepreneurship', 'positive relationship', 'positive impact', 'learning and development', 'work-life balance' - were used.

Findings - As a result, there was no difference in the perception of subjective career success due to the experience of 'work change' during the Covid-19 period. However, the respondents who experienced 'employment anxiety' came to recognize that 'financial security' and 'financial achievement' were more increasing in terms of the degree of difference of importance. And respondents who experienced 'lifetime anxiety' perceived that the degree of difference of importance was increasing in the six dimensions except for 'social influence'. Particularly, the increase in the importance of 'work-life balance' and 'positive relationship' was found to be the greatest among the career success dimensions.

Research implications or Originality - Finally, it was concluded that changes in the external environment such as Covid-19 pandemic influence as a career shock and affect the level of importance in subjective career success perception. Based on the results, the theoretical implication on current career study and some practical implications for organizational career management were suggested.

Keywords: Career Shock, Covid-19 Pandemic, Subjective Career Success

JEL Classifications: J63, J81, L29

* 이 논문은 한성대학교 교내연구비 지원에 의한 논문임.

^a First Author, E-mail: icheebaby@naver.com

^b Corresponding Author, E-mail: jscha@hansung.ac.kr

^c Co-Author, E-mail: najungkim@kookmin.ac.kr

© 2023 The Institute of Management and Economy Research. All rights reserved.

I. 서론

2019년 말에 발생한 코로나19의 세계적 유행은 경제적·사회적으로 큰 영향을 끼쳤으며, 개인의 생활 방식과 가치관에도 큰 변화를 가져왔다. 우리나라에서는 2020년 3월부터 코로나19의 급속한 확산에 대응하기 위해 ‘사회적 거리 두기’를 실시하였다. 전국적으로 학교 개강이 미뤄지고, 대부분의 수업이 재택수업으로 전환되었으며, 회사근무도 가능한 한 재택근무형식으로 실시할 것이 권장되었다. 학생에서부터 회사원, 노령층에 이르기까지 전 국민의 일상 및 사회생활은 제한되었고 코로나로 인한 격리 기간이 계속 연장됨에 따라 우울감, 불안 및 스트레스를 호소하게 되었다(김송이, 2020).

‘직장인의 코로나19 3차 유행 및 코로나19 백신 접종에 대한 인식도 조사’¹⁾ 결과에 따르면, 직장인의 61.2%는 코로나19가 삶에 주는 스트레스가 심각한 편이라고 응답했고, 응답자의 32.6%는 코로나19로 생계와 관련된 불이익을 경험했다고 응답하였다. 부산 시민 1,030명을 대상으로 한 설문 조사에서는 일상적인 활동에 위축(46.9%)을 느낄 뿐만 아니라 가계소득 감소와 일자리와 폐업에 대해 걱정을 하는 시민이 44.0%에 이르고 있음을 보고하고 있다(손현일 et al., 2020). 정부에서도 이러한 상황으로 인해 발생하는 전 국민의 스트레스의 심각성을 인지하여 이를 관리하기 시작하였다. 국가 트라우마센터에서는 2020년 1월부터 코로나19 격리비용, 전문가비용 등의 다양한 대상자를 위한 마음 건강지침을 마련하였으며, 질병관리본부의 중앙방역대책본부에서는 코로나로 인해 불안한 국민들의 심리적 안정과 일상적인 복귀를 돕기 위한 ‘코로나19 스트레스 극복을 위한 무료 심리상담’을 실시하고 있다.

일반적으로 스트레스란 신체에 가해지는 내부, 외부의 압력에 대한 각 개인의 생리적, 심리적, 행동학적 반응으로 정의된다(Selye, 1956). 한 개체가 ‘스트레스 인자(stressor)’에 노출되면 신체적·정서적·행동적으로 다양한 스트레스 반응이 일어나게 된다. 코로나19 대유행은 전 세계적으로 매우 파괴적이고 이례적인 사건이며, 이로 인하여 직장인들의 경력 측면에서도 의도적인 사고 변화를 일으킬 수 있다.

코로나19로 인해 발생하는 스트레스 중에서, 커리어 측면에서 의도적인 사고 변화를 일으킬 수 있는 스트레스 인자는 ‘커리어쇼크(career shock)’로 간주할 수 있다. 커리어(career)란 ‘생애에 걸쳐 직업 또는 일과 관련해서 경험하는 일련의 과정’으로 정의된다(Arthur, Hall and Lawrence, 1989; Super, 1980). 커리어와 쇼크의 합성어인 커리어쇼크는 자신의 경력 과정에서 경험하는 충격적인 사건으로 자신이 계획한 경력발전에 장애가 되거나 방해가 되는 외부적인 사건으로 볼 수 있다(Akkermans, Seibert and Mol, 2018).

커리어쇼크 주제와 직접적으로 관련된 국내 문헌은 없지만, 김송이(2020)는 코로나19로 인해 발생한 스트레스가 삶의 질에 미치는 영향을 연구하면서 긍정심리자본이 유의한 조절 효과를 나타내었음을 제시하였다. 또한, 김소연·강지숙(2022)은 상급병원종사자의 코로나19로 인한 스트레스 영향요인에 대해 분석하면서, 스트레스 완화의 기초자료를 제공하고자 하였다. 또한, 최근 일부 연구는 현상학적인 방법론을 사용하여 경력개발과 관련된 커리어쇼크를 다루고 있다. 김영숙·왕은자(2020)는 절정경험과 좌절경험을 중심으로 30-40대 직장인의 경력개발 경험에 대한 현상학적 연구를 수행하였는데, 절정경험과 좌절경험이라는 정서경험이 경력개발과 구체적으로 어떻게 관련될 수 있는지를 탐색한 최초의 경험적 연구라는 점에서 의의가 있다고 언급하였다.

이 연구는 코로나19 팬데믹 상황에서 직장인들이 경험한 커리어쇼크 사건들과 주관적 경력성공에 대한 인식 수준의 차이를 살펴보고자 한다. 이와 관련한 대표적인 해외연구로 Akkermans, Seibert and Mol (2018)은 경력개발 프로세스에서 각 개인과 상황적 요인들 사이의 상호작용이 중요한 점을 언급하면서, 현대의 대부분의 경력 관련 연구에서는 각 개인의 역할만을 지나치게 강조하고 있다고 지적하였다. 즉 행동을 사람과 환경의 함수로 볼 때, 개인의 직접적인 통제 밖에 있는 힘을 커리어 행동을 판단하는 결정요인으로 고려해야 한다고 언급하였다. Bright, Pryor and Harpham (2005)은 고등학생과 대학생이

1) 정혜선 교수팀, 가톨릭대학교, 2021

조사기간: 2021년 2월 8일(월)부터 3월 9일(화), 조사대상 : 전국 사업장에 근무하는 직장인 1,103명

조사방법: 온라인 또는 서면 설문 조사, 무기명 자기기입식 (표본오차: ±2.3p(95% 신뢰수준))

커리어쇼크를 경험한 경우, 69% 이상이 진로 결정에 영향을 미치는 것으로 보고하였고, Hirschi (2010)는 청년을 대상으로 한 연구에서, 학교에서 직장으로 옮겨가는 과정에서 커리어쇼크가 중요한 역할을 하며, 주관적인 경력성공과 상당한 관련이 있다는 것을 발견하였다. 이러한 기존 연구들을 통해 예상치 못한 외부 이벤트의 역할이 커리어의 경로 결정에 영향을 미친다는 것이 보고되고 있으나, Akkermans, Seibert and Mol (2018)은 이러한 커리어쇼크에 대한 연구는 아직 매우 부족한 실정이라고 하였다.

Seibert, Kraimer and Heslin (2016)은 커리어쇼크로 인하여 개인들은 경력과 삶의 방향을 다시 생각하게 된다고 하면서, 경력성공의 다양한 측면에서의 중요성은 상황적 요인들과 경험에 따라 다르다고 하였다. 이처럼 기존 커리어쇼크 관련 선행문헌에서는 개인이 갖고 있는 경력성공의 기준에 따른 경력목표의 재조정 측면 등을 다루거나 경력 경로의 결정 등에 대해 다루고 있으나, 커리어쇼크에 따른 경력성공 자체의 중요도 인식 차이에 대한 정보를 제공하지 못하고 있다.

따라서 이 연구에서는 첫째, 코로나19 팬데믹 상황에서 경험하는 커리어쇼크의 사건들은 무엇인가? 둘째, 경험하는 사건들에 따라서 자신이 중요시하는 경력성공 인식 수준에 차이가 있는가?를 연구문제로 제시하고, 이에 대하여 답하고자 한다. 따라서 이 연구는 이론적인 가설을 검증하는데 목적이 있지 않고, 현상적으로 나타난 것에 대해 기술하고 그 시사점을 찾는 데 목적이 있다.

II. 이론적 배경

1. 커리어쇼크(career shock)

스트레스 연구에서 가장 널리 사용되는 모델로는 P-E fit 모델(Cooper, Dewe and O' Driscoll, 2001; Edwards, 1991; Edwards and Cooper, 1988)이 있다. 이는 사람(P)과 환경(E) 사이에 균형관계가 있다고 전제하며, 이 관계가 균형을 벗어나면 긴장(strain)이 발생한다는 이론이다. 따라서 스트레스는 사람이나 환경으로부터 독립적으로 발생하는 것이 아니라, 사람과 환경 간의 부적합에 의해 발생하는 것이다. 직무에서의 이러한 긴장은 주로 개인이 원하는 것과 직업이 제공하는 것과의 차이로 인해 발생하는 지각된 불일치나, 직무요구가 개인의 능력을 초과하게 되면서 발생된다.

전례없는 코로나19 팬데믹 상황에서 대다수의 직장인들(P-E 모델에서 P)은 통제할 수 없는 외부적인 사건들(P-E 모델에서 E)을 경험하게 되었고, 불균형을 초래하게 되어 개인과 조직의 커리어 경로에도 영향을 끼치게 되었다. 이와같이 커리어를 재조정하게 되는 스트레스 인자인 커리어쇼크란 '개인이 통제할 수 없는 외부적인 요인에 의해 주로 발생하여, 자신의 경력에 대한 심사숙고 하는 과정을 촉발하는 파괴적이고 비일상적인 사건'으로 정의된다(Akkermans, Seibert and Mol, 2018).

커리어쇼크에 관한 초기 문헌들은 주로 이직과의 관련성을 연구하였다. Holtom et al. (2005)은 10년간의 연구를 통해, 이직을 하게 되는 강력한 선행 요인이 누적된 직업 불만보다 예상하지 못한 사건이나 충격이라는 것을 발견하였다. 이와 관련하여, Lee and Mitchell (1994)은 어떻게, 왜 조직을 떠나는지에 대한 이론이 필요하다고 주장하면서 자발적 이직 모델을 제안하였다. 자발적 이직 모델에 따르면 사람들이 이직에 이르는 경로는 크게 4가지로 구분되며, 그 중에서 3가지의 이직 경로의 시발점은 직무불만이 아닌 예상치 못한 쇼크(shock)였다. 따라서 우수한 인재들의 이탈을 막기 위해서는 커리어쇼크에 대한 관리가 중요하다고 하였다(Lee and Mitchell, 1994).

그리고 커리어쇼크가 경력에 미치는 영향은 긍정적인일 수도 있고 부정적인일 수도 있다. Seibert et al. (2013)은 커리어쇼크가 직원의 대학원 교육 선택에 영향을 미칠 수 있는 여부를 조사하였는데, 멘토의 갑작스런 이직은 긍정적인 쇼크로 작용하여 대학원 교육을 추구할 확률을 높이는 반면, 조직변화 등으로 인한 부정적인 쇼크는 대학원 진학을 줄이는 강한 관련성을 발견하였다. 또한 Holtom et al. (2005)은 커리어쇼크로 인한 본인 경력 개발에 대한 변화는 긍정적인 영향도 있을 수 있고 부정적인 영향도 있을 수 있다고 하였다. 예를 들면 전혀 예상하지 못한 승진이나 원해왔던 임신과 같은 긍정적인 커리어쇼크는

자신의 경력에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 반면, 대대적인 조직개편이나 사랑하는 사람을 잃는 등의 커리어쇼크는 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 이와 같이 삶에서 발생하는 주요 사건들은 많은 사람의 커리어에 적지 않은 영향을 미친다(Hirschi, 2010). 이때 발생하는 사건들은 능동적으로 조치를 하거나 예상하더라도 그 사건으로 인한 영향을 예측하기에는 어려우며, 부정적 충격(가까운 친척의 사망, 예상하지 못한 실직 등)과 긍정적인 충격(수상, 예상하지 못했던 승진 등)을 포함한다(Seibert et al., 2013).

한편, Burton et al. (2010)은 부정적인 쇼크에 대한 직업 내재성(job embeddedness)의 완충 효과에 관해 연구하면서, 직장인 623명에게 퇴직을 결심하게 되는 이벤트들을 수집하였는데, 그중에서 부정적인 쇼크는 예상하지 못한 부정적인 성과 평가, 예상보다 낮은 임금 인상, 동료보다 낮은 보상, 승진 누락 등이 포함되어 있다.

커리어쇼크의 구체적인 내용 또는 사건들은 연구자들에 따라서 다양하게 구분되고 있다. Morrell, Clarke and Wilkinson (2004)는 쇼크의 출처(source)에 따라서 커리어쇼크의 사건들을 구분하였는데, 예로 대인관계(성희롱, 차별), 가족 관련(임신, 이혼, 사망, 질병), 조직 측면(대량해고, 환경(자연재해), 지정학적 측면(전쟁) 등을 제시하였다. Holtom et al. (2005)은 이러한 커리어쇼크의 출처에 따라 개인 또는 전체 조직의 경력 과정에 영향을 미칠 수 있으며, 쇼크의 출처를 아는 것이 쇼크로 인한 부정적인 결과를 예측하고 이로 인한 문제를 해결하는 데 중요한 자원이 된다고 하였다.

이와 같이 커리어쇼크는 일반적으로 개인의 통제 범위 밖에서 발생하는 예상하지 못한 사건으로 발생한다. 이러한 특성을 커리어 문헌과 조직 행동 분야에 근거하여 정의하자면 다음과 같이 네 가지로 정리할 수 있다(Akkermans, Seibert and Mol, 2018)

첫째, 커리어쇼크는 사람들로 하여금 자신의 경력에 대해 적극적으로 생각하도록 활성화시킨다. 둘째, 커리어쇼크는 개인이 통제할 수 없는 전후 상황이 존재한다. 예를 들어 계약이 연장되지 않을 것이라는 사실을 몇 달 전 통보받았다고 할지라도 실제 사건을 통제할 수 없으며, 최종결과가 무엇인지 알지 못한다. 즉 커리어쇼크의 발생과 그 결과를 개인이 완전히 통제할 수 없기 때문에 커리어쇼크는 개별행위자에 대한 것 이상의 개념이 추가되어야 한다. 셋째, 커리어쇼크는 예상되는 정도에 따라 영향이 달라질 수 있다. 즉 커리어쇼크는 주로 우연한 사건으로 예측할 수 없는 특성을 강조하지만, Holtom et al. (2005)은 사건이 어느 정도 발생을 예측할 수 있다고 해도 그 영향은 여전히 쇼크로 작용한다고 하였다. 넷째, 커리어쇼크는 긍정적일수도 있고, 부정적일수도 있다. 긍정적인 커리어쇼크는 자신의 경력에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 반면, 부정적인 커리어쇼크는 부정적인 영향을 미친다.

커리어쇼크를 경험한 직장인들은 신체적·정신적·행동적 반응을 겪게 되지만, 동시에 자신의 경력에 대한 계획 및 행동을 재조정하게 된다(Mayrhofer et al., 2016; Seibert, Kraimer, and Heslin, 2016). 그런데 이러한 경력계획 및 행동의 변화는 우선적으로 경력성공에 대한 인식 변화에 근거하고 있다. 따라서 직장인들이 경험한 다양한 커리어쇼크 관련 사건들은 주관적 경력성공에 대한 인식 수준에 차이가 있을 것이다.

2. 주관적 경력성공(subjective career success)

경력성공이란 개인이 직무경험을 통하여 획득한 것으로서 긍정적인 심리적 결과 또는 일과 관련된 성취로 정의된다(Judge et al., 1999). 경력성공은 크게 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구분할 수 있다. 객관적 경력성공은 업무활동이나 직무수행의 결과로 얻게 되는 승진, 임금 인상, 수상 등과 같은 수단적 보상이나 직위나 연봉 등의 조건에 따른 성공을 의미한다. 반면 주관적 성공은 일과 관련된 목표나 기대에 대하여 스스로 평가하거나 개인의 직무만족, 경력만족, 업무성취감, 고용가능성 등으로 측정되는 것이다(Seibert and Kraimer, 2001; 고윤승, 2016; Presti and Pluviano, 2016).

한 조직에 입사하여 오랜 기간 근무하면서 성장하는 전통적인 경력모형 시대에는 객관적 경력성공의 개념이 중요했지만(Gutteridge, 1973), 조직간의 경계를 넘나드는 무경계(boundaryless) 경력 모형(Arthur and Rousseau, 1996)과 커리어에서 개인의 주도성이 강조되는 프로티언(protean) 경력 모형

(Hall, 1996) 시대로 변화되면서 주관적 경력성공의 개념이 더 중요하게 되었다(김나정·차종석, 2018; 박혜영·박용호, 2015). 국내에서도 1990년도까지는 조직 내에서의 성장에 초점을 둔 객관적 경력성공에 대한 연구가 많았지만, ‘뉴 커리어(new career)’ 패러다임이 등장하면서, 주관적 경력성공에 대한 연구가 주목을 받고 있다(김시진·김정원, 2010; 박혜영·박용호, 2015). 이는 사회의 급격한 기술의 발달과 글로벌 경제 사회 전방위적으로 발생하고 있는 기존 질서의 재편은 전반적인 사업 환경의 변화를 초래해 왔고, 이러한 시대의 변화는 개인의 경력을 생각하는 방식에도 영향을 미치게 되었기 때문이다.

국내 선행연구에 따르면, 주관적 경력성공의 구성요소는 경력만족, 직무만족, 고용가능성 변수를 주로 사용하고 있다(임체리·박윤희, 2021). 그러나 이와 같은 변수로는 주관적 경력성공의 다양한 측면을 충분히 설명하지 못하고 있어 이를 극복하기 위한 연구들이 진행되고 있으며, 그 중 다차원 개념을 적용한 주관적 경력성공에 대한 연구가 주목을 받고 있다(Ng and Feldman, 2014; Zhou, Guan and Pan, 2012). 이러한 측면에서 글로벌 경력연구 모임인 5C(The Collaboration for the Cross-Cultural Study of Contemporary Career)의 주관적 경력성공 연구(Briscoe et al., 2014)는 개인이 속한 문화권과 문맥에 따라서 주관적 경력성공의 잣대가 달라질 수 있다는 관점을 바탕으로 하고 있다(Demel et al., 2015). 5C는 다양한 문화권에 속한 국가들을 대상으로 글로벌 경력성공 측정도구를 개발하였는데, ‘경제적 안정’, ‘경제적 성취’, ‘독립적 근로’, ‘우호적 인간관계’, ‘사회적 영향력’, ‘학습과 개발’, ‘일과 삶의 균형’의 7개 차원으로 구성된 주관적 경력성공 기준을 제시하였다(Briscoe et al., 2014). 이들 7개 차원들은 직장인들이 자신의 경력을 통해 성취하고자 하는 다양한 가치관 또는 만족을 느끼는 기준들을 반영한다.

III. 연구방법

1. 분석대상

이 연구의 설문은 직장에 재직하고 있는 국내 직장인들을 대상으로 한국에서 코로나가 발생한지 1년이 지난 시점인 2021년 3월 1일부터 5월 15일까지 온라인 구글 독스를 활용하여 편의표본 추출 방식으로 실시했다. 실제 조직에 재직 중인 구성원들을 대상으로 표본이 추출되었으며 총 146부의 설문서가 수거되어 연구에 활용하였다.

Table 1. Demographic Characteristics of the Sample

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	109	74.7
	여성	37	25.3
연령별	39세 이하	11	7.5
	40대	50	34.2
	50대	68	46.6
	60세 이상	17	11.6
최종학력별	학사이하	61	41.8
	석사이상	85	58.2
직업별	관리자	66	45.2
	전문가	44	30.1
	사무 및 판매자	31	21.2
	기타	5	3.4

이 연구에 응답한 연구 대상자 146명의 인구통계학적 특성은 <Table 1>과 같다. 먼저 성별은 남성 109명(74.7%), 여성 37명(25.3%)으로 남성 비중이 현저하게 높은 분포를 나타내고 있다. 연령대별 분포에서는 40대 이상이 전체의 약 92%를 차지하고 있으며, 학력별로는 석사 이상의 고학력자가 전체의 약 58%를 차지하고 있다. 직종별로 구분해보면 관리자와 전문가가 각각 45%, 30%의 비중을 가진다. 직업분류는 직업분류는 5C 연구팀(Briscoe et al., 2014)에서 사용한 직업 분류 방식을 사용하였으며, 관리직(주된 업무가 행정적 또는 상업적 관리를 하는것, 조직 혹은 부서의 장을 담당), 전문직(현재 직업을 가지기 위해 전문 학위를 받은 경우, 과학이나 법률, IT 분야의 전문가, 교사, 사회문화 분야의 전문가, 또는 의료업계 전문가 등), 그리고 사무 및 판매자(주된 업무가 다른 사람의 일을 돕거나 행정처리, 서비스 일을 하거나 사무를 돕는 역할, 소비자상담 및 기록서기 등), 기타(기술/기능종사자, 단순노무 종사자 등) 등으로 구분하였다.

2. 측정도구

1) 커리어쇼크 관련 사건들

코로나19 발생 이후의 커리어쇼크를 조사하기 위하여 Burton et al. (2010)의 연구에서 측정된 커리어 쇼크 사건들을 토대로 총 21개 문항을 구성하였고, 각 문항별로 코로나19 시기에 해당 사건을 경험하였는지의 여부를 측정하였다. 설문에 활용된 문항은 응답자의 입장에서 다음과 같은 경험이 있었는지를 질문하여 해당 사건을 경험하였는지의 여부를 “예”, “아니오”로 응답하게 하였다.

Table 2. Factor Analysis of Career Shock-Related Events

사건 문항	구성요소				
	1	2	3	4	5
업무방식의 변경	.765	.041	.173	.066	.103
근무일정의 변경	.729	.094	-.069	.192	-.022
근무장소의 변경	.700	-.174	-.115	-.097	-.158
업무내용의 변경	.616	.160	.160	-.170	.374
승진탈락	-.130	.746	-.057	.088	-.057
중요한 동료의 퇴사	-.064	.735	.224	.051	.078
해고	.190	.725	.014	.178	-.033
재취업 기회의 감소	.205	.558	-.167	-.018	.399
사랑하는 사람의 사망	.027	.050	.807	-.110	.161
이별 혹은 이혼	.037	.004	.790	.247	-.042
본인의 신체적/정신적 질병	.060	.122	.198	.860	-.057
사랑하는 사람의 신체적/정신적 질병	-.002	.205	-.112	.724	.414
자녀와 관련된 문제	-.006	-.024	.142	.147	.863
고유값	2.091	2.059	1.501	1.480	1.294
설명량(%)	16.081	15.841	11.548	11.388	9.950
누적 설명량(%)	16.081	31.921	43.470	54.858	64.808

커리어쇼크의 관련 사건들에 대해 유사한 범주를 구분하기 위해 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 실시하였다. 요인분석은 일반적으로 연속변수의 항목들을 대상으로 실시하지만, “예”, “아니오”와 같은 이진 변수(binary variable)의 경우에도 자료 축소의 목적이나 잠재 차원(underlined dimension)을 찾는 목적으로 사용된다(Hair et al., 1995; Keprt, 2003). 따라서 이 연구에서도 “예”, “아니오”로 응답한 커리어쇼크 관련 사건들이 어떤 영역으로 구분되는지를 찾아내기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과는 <Table 2>와 같다. 커리어쇼크 관련 사건들을 구성하고 있는 항목들에 대한

요인분석은 고유값(eigen value) 1 이상인 값으로 5개의 요인이 추출되었고, 전체 21개 문항 중에서 요인적재량이 0.5 이상인 변수로 13개 문항만 포함되었다(Hair et al., 1995). 이들 5개의 요인은 총 분산의 64.808%를 설명하는 것으로 나타났다.

요인 1에는 4개의 항목이 적재되었는데, 요인을 분석해주는 분산의 양인 고유값은 2.091로 나타났고, 요인1의 항목은 .765-.616까지의 적재량을 보이고 있다. 요인1은 주로 업무환경과 관련된 사건들과 연관이 있다.

요인2에도 4개의 항목이 적재되었는데, 요인을 분석해주는 분산의 양인 고유값은 2.059로 나타났고, 요인2의 항목은 .746-.558까지의 적재량을 보이고 있다. 요인2의 항목은 주로 승진, 해고 등의 고용과 관련된 대내의 환경과 관련되어 있다.

요인3에는 2개의 항목(적재량: .807-.790)이 적재되었는데, 사랑하는 사람의 사망이나 이별과 같은 사건이다. 또한 요인4에도 2개의 항목(적재량: .860-.724)이 적재되었는데, 본인 및 사랑하는 사람의 질병에 관한 사건이며, 마지막으로 요인5에서는 1개의 항목이 .863의 적재량을 가지며 추출되었는데, 자녀와 관련된 문제이다. 이와 같이 요인3에서 요인5까지 추출된 항목은 모두 생애에서 일어나는 개인적인 사건들과 연관이 있다고 볼 수 있다.

2) 주관적 경력성공

주관적 경력성공은 글로벌 5C 연구팀에서 제시한 7개 차원을 그대로 사용하여 ‘학습과 개발’, ‘경제적 성취’, ‘일과 삶의 균형’, ‘우호적 인간관계’, ‘사회적 영향력’, ‘독립적 근로’, ‘경제적 안정’으로 구성되어 있다(Briscoe et al., 2014). 주관적 경력성공은 크게 4가지 테마로 나눌 수 있으며, 첫째, 물질적인 부분(경제적 성취, 경제적 안정), 둘째, 학습(학습과 개발), 셋째, 사회적 관계(일과 삶의 균형, 우호적 인간관계, 사회적 영향력), 마지막으로, 자신만의 프로젝트를 추구(독립적 근로)하는 것이다(Mayrhofer et al., 2016).

이러한 주관적 경력성공 7개 차원에 대한 개념적 정의는 다음과 같다. 첫째, ‘학습과 개발(Learning and development)’은 자신의 경력을 통한 성장에 경력성공의 기준을 두는 것으로, 지속적으로 학습하고 배우면서 성장하는 기회를 갖는 것이다. 둘째, ‘경제적 성취(Financial achievement)’는 경력을 통해 지속적으로 경제적인 부(wealth)를 성취하는 것이다. 셋째, ‘일과 삶의 균형(Work-life balance)’은 ‘일’ 이외의 영역인 가정과 개인 생활에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 일과 가정 및 개인 생활의 균형을 유지하는 것이다. 넷째, ‘우호적 인간관계(Positive relationships)’는 직장생활에서 동료 및 상사들과 좋은 관계를 갖고 긍정적인 피드백을 받는 것이다. 다섯째, ‘사회적 영향력(Positive impact)’은 자신의 경력을 통해 다른 사람들의 발전을 도와주거나 지역사회의 발전에 기여하는 것이다. 여섯째, ‘독립적 근로(Entrepreneurship)’는 자신의 경력을 통해 프리랜서로 활동하거나 자신의 사업체를 소유하는 것이다. 일곱째, ‘경제적 안정(Financial security)’은 자신의 삶에서 기본적인 의식주를 충족하면서 경제적으로 부족함 없이 안정적으로 생활하는 것이다.

이 연구에서는 우선 상기의 주관적 경력성공 7개 차원에 대하여 경력성공 기준으로 응답자가 생각하는 중요도를 5점 리커트 척도(전혀 중요하지 않다 (1)-매우 중요하다(5))로 측정하였다. 또한 이 연구에서는 코로나19가 발생한 이후 경력성공에 대한 인식변화에 초점이 있기 때문에 이를 측정하였다. 즉, 주관적 경력성공 7개 차원에 대하여 코로나19 발생 전후를 비교했을 때 중요도의 차이를 측정하였다(훨씬 덜 중요해짐 (-2), 훨씬 더 중요해짐(+2), 차이 없음(0)).

측정한 값의 개념 타당성을 검증하기 위해 주관적 경력성공에 해당되는 항목들을 대상으로 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 개별 차원들 사이의 독립성을 유지하기 위해 주요인 분석 중 직각회전방법을 사용하였다.

(Table 3)은 탐색적 요인분석 결과로서, 요인별 고유값 1 이상인 요인으로 추출하였다. 요인분석 결과 주관적 경력성공 7개 차원(Briscoe et al., 2014)은 서로 다른 개념으로 판별되고 있으며, 전체

설명력은 78.191%이다. 또한, 각 요인에 속하는 항목들 크론바하 알파 테스트를 통해 항목들 간의 일관성(inter-items consistency)을 검증하였는데, 신뢰도 계수가 0.65-0.86을 보이고 있어 비교적 만족할 만한 수준이다(Van de Ven and Ferry, 1980)

Table 3. Results of Exploratory Factor Analysis and Reliability Analysis

구분	문항 번호	요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	요인7	크론바하' 알파
학습과 개발	문항1	.787	.156	.076	.288	.146	.043	.060	.812
	문항2	.748	.022	.097	.197	.368	.068	.131	
	문항4	.695	.044	.303	.276	.296	.070	.152	
	문항3	.615	-.007	.332	.209	.317	.318	-.080	
경제적 성취	문항1	.029	.863	.024	.085	.001	.147	.149	.804
	문항3	.081	.839	.159	.120	-.039	.111	.259	
	문항2	.061	.774	.287	.303	.147	.040	-.018	
일과 삶의 균형	문항3	.063	.131	.830	.157	.185	.121	.051	.802
	문항1	.238	.039	.802	.193	.067	.032	.233	
	문항2	.139	.282	.772	.002	.172	.190	-.016	
우호적 인간관계	문항3	.287	.140	.118	.828	.048	-.106	.151	.855
	문항4	.239	.160	.233	.703	.297	-.136	.199	
	문항2	.294	.305	.105	.689	.269	.014	.155	
사회적 영향력	문항2	.165	.228	.240	.130	.825	.041	.036	.856
	문항1	.299	-.076	.174	.282	.748	.003	.129	
	문항3	.373	-.060	.058	.064	.703	.158	.066	
독립적 근로	문항1	.152	-.069	.208	-.040	.057	.856	-.091	.649
	문항2	-.005	.305	.078	-.055	.046	.802	.084	
	문항3	.429	.303	-.005	-.229	.153	.511	.268	
경제적 안정	문항1	.050	.158	.112	.421	.179	.080	.771	.884
	문항3	.226	.465	.168	.117	.049	-.034	.725	
고유치		2.873	2.804	2.514	2.418	2.397	1.901	1.514	
설명량(%)		13.681	13.350	11.971	11.515	11.413	9.053	7.207	-
누적설명량(%)		13.681	27.031	39.002	50.517	61.930	70.983	78.191	

IV. 연구결과

1. 커리어쇼크에 대한 경험 분석

커리어쇼크와 관련된 기존 연구들에서는 커리어쇼크에 대한 종류와 범주를 다양하게 구분하고 있다(Holtom et al., 2005). 이 연구에서는 <Table 2>에 나타난 5개 요인에 근거하여 크게 3가지 범주로 구분하였다. 첫 번째 범주는 요인1의 '업무변경 경험'이고, 두 번째 범주는 요인2는 '고용불안 경험'이다. 그리고 세 번째 범주는 요인 3, 4, 5를 통합하여 '생애불안 경험'으로 분류하였다. 요인 3, 4, 5을 '생애불안 경험'으로 통합한 이유는 개별 항목의 내용을 살펴보면, 모두 개인적인 생애 사건들과 연관된 내용으로 구성되어 있기 때문이다. 따라서 코로나19 팬데믹 상황에서 직장인들이 경험한 커리어쇼크 사건들은 3가지 영역(업무변경, 고용불안, 생애불안)으로 범주화하였다. Holtom et al. (2005)은 커리어쇼크를 개인

삶의 경험(배우자의 전근, 사랑하는 사람을 잃는 것 등)과 직장의 경험(승진 탈락, 상사와 갈등, 보상 축소 등)으로 구분하고 있는데, 이는 본 연구에서 제시한 ‘생애불안 경험’과 ‘고용불안 경험’ 범주와 유사한 측면이 있다. 다만 이 연구에서는 코로나19 팬데믹 상황을 고려하여 ‘업무변경 경험’이 추가되었다.

이들 세 범주의 사건들에 대한 경험 여부 빈도를 살펴보면, <Table 4>와 같다. 커리어쇼크 경험 여부에 따른 주관적 경력성공 인식수준의 차이를 분석하기 위해 각 영역에서 해당 세부항목 중 하나의 항목에라도 경험한 경우에는 해당 영역을 경험한 것으로 간주하였다.

Table 4. Classification and Frequency Analysis of Career Shock Events

경험영역	세부항목 (경험빈도)	빈도(명)
업무변경 경험	업무방식의 변경 (95)	113
	근무일정의 변경 (70)	
	근무장소의 변경 (72)	
	업무내용의 변경 (54)	
고용불안 경험	승진탈락 (10)	46
	해고(11)	
	중요한 동료의 퇴사(22)	
	재취업 기회의 감소 (30)	
생애불안 경험	사랑하는 사람의 사망 (10)	43
	이별 혹은 이혼 (5)	
	본인의 심각한 신체적/정신적 질병 (18)	
	사랑하는 사람의 심각한 신체적/정신적 질병 (14)	
	자녀와 관련된 문제 (23)	

Note: 전체 경험 빈도의 합이 응답자 146명을 상회하고 있는데, 이는 3가지 범주의 커리어쇼크를 중복 경험한 응답자가 존재하기 때문이다.

커리어쇼크 관련 사건들 중에서 가장 빈도가 높은 범주는 업무변경 관련 사건들로 전체 응답자 중에서 113명(77.9%)이 경험하였으며, 이들 중에서 ‘업무방식의 변경’을 경험한 응답자(95명)가 가장 많았다. 업무변경 관련 경험 다음으로는 빈도가 높은 범주는 고용불안 관련 사건들을 경험한 응답자가 46명(31.7%)이고, 이들 중에서는 ‘재취업 기회의 감소’를 경험한 응답자(30명)가 가장 많았다. 끝으로 생애불안 관련 사건들을 경험한 응답자는 43명(29.7%)이고, 이들 중에서는 ‘자녀와 관련된 문제’를 경험한 응답자(23명)가 가장 많다.

2. 커리어쇼크 경험과 주관적 경력성공 인식수준 차이

코로나19 팬데믹 상황에서 경험한 커리어쇼크와 주관적 경력성공의 인식수준의 관계를 살펴보았다. 이 연구에서는 코로나19 팬데믹 시기의 커리어쇼크를 ‘업무변경 경험’, ‘고용불안 경험’, ‘생애불안 경험’으로 구분하였고, 각각의 경험이 주관적 경력성공 7차원에 대해 어떠한 영향을 주었는지에 대해 알아보기 위하여 T검정을 통해 분석하였다.

1) 업무변경 경험으로 인한 주관적 경력성공 인식수준 차이

코로나19 팬데믹으로 인한 ‘업무변경’ 경험은 ‘업무방식의 변경’, ‘근무일정의 변경’, ‘업무내용의 변경’ 및 ‘업무 장소의 변경(예, 풀 타임 사무실 근무에서 풀 타임 재택근무 등)’ 경험을 포함하고 있다. 코로나19가 가져온 국내외 경제·사회적 패러다임의 커다란 변화 중에서 전 사회적인 비대면의 일상화와 디지털 전환의 가속화를 들 수 있다(김규림·심종선, 2021). 근로환경에서도 재택근무가 급진적으로 도입되고, 시차출퇴근제 등의 유연근무제들도 전격적으로 도입되는 계기를 마련해 주었다(오계택, 2022).

Table 5. Experience of Work Change and Perception Level of the Importance of Subjective Career Success

구분	평균 (표준편차)		평균차이 (경험없음 -경험있음)	t	유의 수준
	경험없음 (n=33)	경험있음 (n=113)			
학습과 개발	.6288(.6618)	.6195(.6831)	0.0093	0.069	.945
경제적 성취	.5960(.6809)	.5516(.6513)	0.0443	0.341	.734
일과 삶의 균형	.6364(.8223)	.7050(.6825)	-0.0687	-0.485	.629
우호적 인간관계	.4848(.6241)	.4631(.6275)	0.0217	0.175	.861
사회적 영향력	.4747(.7170)	.4808(.6408)	-0.0061	-0.047	.963
독립적 근로	.3232(.5921)	.3717(.6897)	-0.0484	-0.366	.715
경제적 안정	.7727(.8013)	.6903(.8137)	0.0825	0.514	.608

따라서 코로나19 발생이라는 불가피한 상황에 따라 급진적으로 변화된 업무변경의 경험이 주관적 경력 성공의 인식수준에 어떠한 영향을 주었는지를 탐색하였는데, 그 결과 ‘업무변경’으로 인한 주관적 경력 성공의 인식수준에는 차이가 거의 없는 것으로 분석되었다. (Table 5)

이 연구의 ‘업무변경 경험’으로 포함하고 있는 항목 중, 가장 대표적인 업무방식의 변화는 유연근무제라고 할 수 있다. 손연정 외 (2021)의 연구에 의하면, 코로나19로 인해 급속하게 확산된 재택근무제 등의 유연근무제가 근로시간, 자기개발, 의사소통 및 인간관계 만족도에 미친 영향은 통계적으로 유의한 결과가 나타나지 않았으나, 재택근무제의 경우, 여성에게만 통계적으로 유의하게 직무만족도와 직무몰입도를 높이는 것으로 확인되었다. 즉 재택근무 및 유연근무제가 일·생활균형에 미치는 영향이 근로자의 성별 또는 가족 상황에 따라 다를 수 있음을 언급하고 있다.

이 연구에서도 코로나19 팬데믹 상황에서 초래된 업무변경으로 인한 커리어쇼크는 직장인들의 주관적 경력성공에는 영향을 주지 않은 것으로 분석된다. 한편, 통계적으로 유의미하지는 않지만, (Table 5)를 참고하여 ‘업무변경’ 경험이 있는 응답자와 없는 응답자의 주관적 경력성공 인식수준의 차이를 비교해 보면 코로나19 시기에 ‘업무변경’을 경험한 응답자들은 ‘일과 삶의 균형’, ‘사회적 영향력’, ‘독립적 근로’ 3가지 경력성공 잣대를 좀 더 중요하게 인식하게 되었다. 물론 이들 차이는 통계적 유의성은 없기때문에 해석에 주의가 필요하다.

2) 고용불안 경험으로 인한 주관적 경력성공 인식수준 차이

(Table 6)은 ‘고용불안 경험’이 주관적 경력성공 7개 차원에 대한 중요도 인식기준에 차이를 주었는지를 분석한 T검정 결과이다. 분석 결과, 코로나19 팬데믹 상황에서 ‘고용불안 경험’이 있는 응답자들은 그런 경험이 없는 응답자들과 비교했을 때, 다른 경력성공 차원들에서는 차이가 없었지만, ‘경제적 안정’과 ‘경제적 성취’차원에서는 그 중요성의 증가가 유의하게 높았다.

Table 6. Experience of Employment Anxiety and Perception Level of the Importance of Subjective Career Success

구분	평균 (표준편차)		평균차이 (경험없음 -경험있음)	t	유의 수준
	경험없음 (n=100)	경험있음 (n=46)			
학습과 개발	.5500(.6416)	.7772(.7288)	-0.2272	-1.903	.059
경제적 성취	.4833(.6256)	.7319(.6943)	-0.2486	-2.153	.033
일과 삶의 균형	.6233(.6525)	.8333(.8218)	-0.2100	-1.661	.099
우호적 인간관계	.4067(.6078)	.6014(.6464)	-0.1947	-1.763	.080
사회적 영향력	.4400(.6175)	.5652(.7332)	-0.1252	-1.072	.286
독립적 근로	.3033(.6287)	.4855(.7360)	-0.1822	-1.540	.126
경제적 안정	.5800(.7678)	.9891(.8333)	-0.4091	-2.911	.004

‘고용불안 경험’으로는 승진탈락, 중요한 동료의 퇴사, 해고(해고 또는 계약이 연장되지 않음), 재취업 기회의 감소(현재 회사를 떠나 재취업할 기회가 급격하게 줄어들었음) 등 부정적인 커리어쇼크들을 포함하고 있다.

전술한 바와 같이, ‘경제적 성취’는 자신의 경력을 통해 경제적인 부(wealth)를 지속적으로 성취하는 것이고, ‘경제적 안정’은 자신의 삶에서 기본적인 의식주를 충족하면서 경제적으로 부족함 없이 안정적으로 생활하는 것이다. 이는 경력성공의 기준으로 승진 또는 임금 상승을 중요한 잣대로 여기는 전통적인 객관적 경력성공 모델에 의해 설명될 수 있다. 현대사회에서는 객관적 경력성공보다는 주관적 경력성공 모델이 삶의 만족도에 주는 영향력이 더 크다고 주장되고(Arthur, Khapova and Wilderom, 2005) 있으나 코로나19 팬데믹이라는 유래없는 상황에서의 고용불안 경험은 직업이 갖는 가장 중요한 기능 중의 하나는 경제적 보상이라는 점을 상기시킨다고 볼 수 있겠다.

3) 생애불안 경험으로 인한 주관적 경력성공 인식수준 차이

이 연구에서 ‘생애불안 경험’은 ‘사랑하는 사람의 사망’, ‘이별 혹은 이혼’, ‘본인의 신체적 또는 정신적/심리적 질병 혹은 고통’, ‘사랑하는 사람(예: 배우자)의 심각한 신체적 또는 정신적/심리적 질병 혹은 고통’, ‘자녀와 관련하여 심각한 문제나 어려움’을 한 가지 항목이라도 경험한 경우를 포함하고 있으며, <Table 7>은 ‘생애불안’을 경험한 응답자와 그렇지 않는 응답자들에 대해, 주관적 경력성공 중요도에 어떠한 인식 차이가 있었는지를 비교하기 위해 T검정한 결과이다.

Table 7. Experience of Lifetime Anxiety and Perception Level of the Importance of Subjective Career Success

구분	평균 (표준편차)		평균차이 (경험없음 -경험있음)	t	유의 수준
	경험없음 (n=103)	경험있음 (n=43)			
학습과 개발	.5146(.6348)	.8779(.7100)	-0.3633	-3.043	.003
경제적 성취	.4757(.6132)	.7674(.7147)	-0.2917	-2.493	.014
일과 삶의 균형	.5696(.6611)	.9767(.7608)	-0.4071	-3.242	.001
우호적 인간관계	.3463(.5442)	.7597(.7102)	-0.4134	-3.421	.001
사회적 영향력	.4207(.6031)	.6202(.7580)	-0.1995	-1.535	.130
독립적 근로	.2751(.5782)	.5659(.8150)	-0.2908	-2.127	.038
경제적 안정	.6117(.7699)	.9419(.8606)	-0.3302	-2.281	.024

분석결과에 따르면 코로나19 발생 이후 ‘생애불안’을 경험한 응답자들의 경우, 주관적 경력성공 7개 차원 중 ‘사회적 영향력’을 제외한 6개 차원의 중요성이 모두 증가하였다. 특히 생애불안 경험 유무에 따른 평균 값 차이를 근거로 보면 ‘일과 삶의 균형’ 차원과 ‘우호적 인간관계’의 중요도 인식 변화가 가장 큰 것으로 분석되었다. Vough et al. (2015)의 은퇴 결정에 대한 연구에 따르면, 가족의 죽음이나 질병과 같은 부정적인 생애 사건이 더 긍정적인 삶으로 이어지는 경력 열망에 대한 재평가를 생성할 수 있다고 언급하고 있는데, 이러한 주장과 일치한다고 볼 수 있다. 앞서 ‘고용불안 경험’이 외부적인 요인(승진, 경제적 보상 등)을 경력성공의 기준으로 좀 더 중요하게 생각하게 된 반면, ‘생애불안 경험’은 내부적인 요인(워라밸, 주위 인간관계)을 경력성공의 기준으로 더 중요하게 생각하도록 한다고 볼 수 있다.

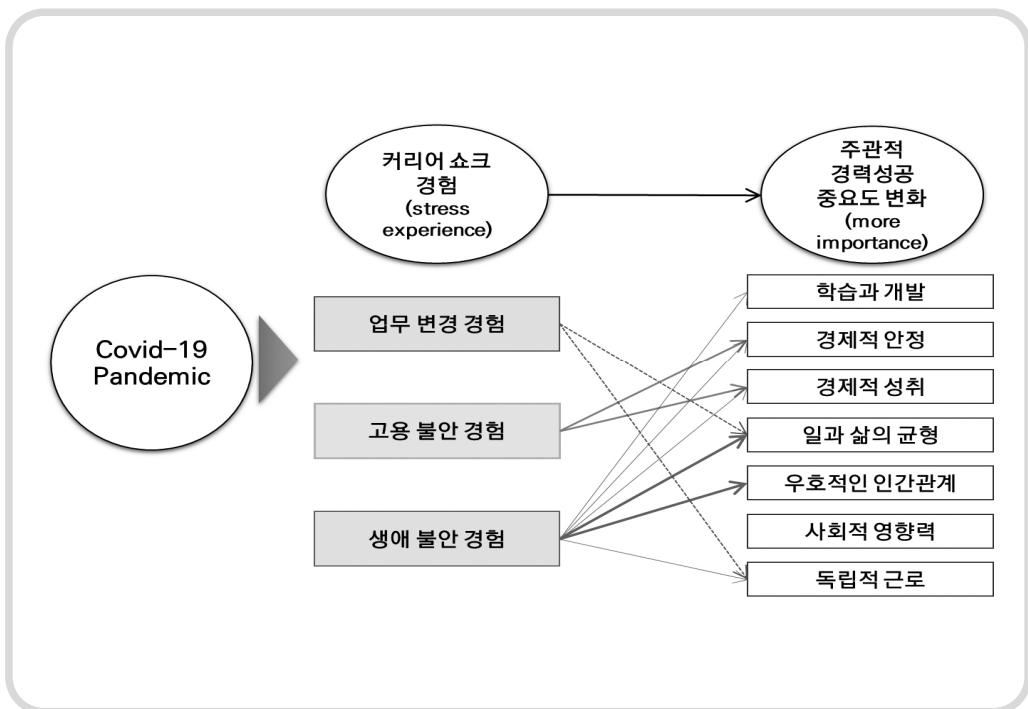
V. 결론 및 시사점

1. 요약

코로나19로 인한 커리어쇼크를 ‘업무변경’, ‘고용불안’, ‘생애불안’ 경험으로 구분했을 때, 커리어쇼크를 경험한 경우 주관적 경력성공 인식기준에 어떠한 차이를 주었는지를 종합적으로 나타내면 (Fig. 1)과 같다. 이를 참고하면, ‘생애불안 경험’이 주관적 경력성공 중요도 인식에 가장 많은 변화를 준 것으로 나타났다.

코로나19 발생 이후 경험한 사건들을 직장인들의 전체 삶에 대한 범주로 구분해보면, 우선 비대면 업무방식이 본격적으로 도입됨에 따라 근무장소가 변경되거나 업무내용, 근무일정 등이 변경되는 사건들을 포함하는 ‘업무변경’ 경험의 범주가 있다. 이러한 ‘업무변경’ 경험은 ‘고용불안’이나 ‘생애불안’에 비하여 가장 적은 커리어쇼크로 작용하고 있다. 다음으로 직접적으로 직장에서의 고용안정성과 관련된 승진탈락이나 해고, 중요한 동료의 퇴사 및 재취업 기회가 감소된 경험인 ‘고용불안’ 경험은 직장인의 경제적인 중요도 인식과 연관이 되어있어, 전통적인 경력성공의 기준과 좀 더 밀접한 연관성이 있다고 볼 수 있다. 마지막으로 사랑하는 사람의 사망이나 가족과의 이별/이혼 문제, 본인 또는 사랑하는 사람의 심각한 신체적/정신적 질병 및 자녀와 관련된 문제 등 생애 전 주기적으로 발생할 수 있는 ‘생애불안’ 경험은 주관적 경력성공 7가지 차원 중 ‘사회적 영향력’을 제외한 6가지 주관적 경력성공 차원들에서 그 중요성이 증가하고 있다.

Fig. 1. Relationship between Experience of Career Shock and Perception Level in the Importance of Subjective Career Success



2. 시사점

첫째, 이 연구결과는 코로나19라는 외부적인 충격에 따른 커리어쇼크의 구체적인 사건들(스트레스 인자)을 파악하고, 커리어쇼크의 경험 형태와 주관적 경력성공의 인식 변화와 관계를 규명했다는데 이론적 의의가 있다. 인생에서 경험할 수 있는 여러 사건들은 개인에게 스트레스를 유발하는 요인으로 작용할 수 있고 사건에 따라서 받는 스트레스 강도가 달라질 수 있기 때문에(Dohrenwend, 1974) 이 연구에서 업무변경, 고용불안, 생애불안으로 분류된 코로나19 상황의 인생 사건들은 유형별로 개인의 인지적, 정서적 경험에 미치는 영향의 강도가 다르다는 결과를 보여주었다. 이는 삶 속에 존재하는 경력이라는 관점에서(Harrington and Hall, 2007) 고용불안뿐 아니라 생애 주기에서 경험 가능한 스트레스 유발 상황을 살펴볼 필요가 있음을 시사한다.

앞서 언급한 바와 같이 커리어쇼크의 출처를 조사하는 것은 주요 이해관계자가 해당된 쇼크로 인해 초래될 수 있는 결과를 해결하는 데 사용할 수 있는 자원(resource)이 된다고 하였다(Holtom et al., 2005). 따라서 직장 내에서의 커리어쇼크뿐만 아니라 경력의 관리에 있어서는 생애 주기에서 발생할 수 있는 커리어쇼크들에 대해서도 주의를 기울여 관리해야 할 것이다.

둘째, 실무적으로 경력개발 프로그램에 커리어쇼크에 대한 관리 필요성을 시사한다. 경력개발 프로그램의 한 예로서 Holtom 등(2005)의 연구결과를 참고해보면 다음과 같다. Holtom et al. (2005)은 10년간의 연구를 통해 자발적인 이직의 강력한 선행 요인이 누적된 직업 불만족보다는 예상하지 못한 사건/쇼크라고 밝혔으며, 우수한 인재를 놓치지 않기 위한 3단계의 관리 계획을 제시하였다. 커리어쇼크를 포함하는 조직 관리 계획은 크게 데이터 수집단계-계획수립단계-실행 계획의 3개 파트로 구분되며, 다음과 같이 6단계로 구성된다. (1단계) 퇴사자들의 인터뷰 분석을 통해 우수한 성과를 낸 사람들이 조직을 떠나게 만든 쇼크를 평가하고, (2단계) 현재 직원들을 대상으로 이전조직에서 근무하는 동안 경험한 쇼크, 이전조직을 떠나게 만든 쇼크/사건에 대한 설문조사를 실시하여 데이터를 수집한다. (3단계) 위의 1,2단계에서 수집된 데이터를 바탕으로 쇼크가 발생할 때 구체적으로 대처할 계획을 개발한다. (4단계) 우수한 직원이 쇼크를 받았다는 것을 알게된 후 가능한 한 빨리 적절한 계획에 개입하도록 일선 관리자를 교육한다. (5단계) 개입이 성공했는지 여부를 측정하고 필요에 따라 계획을 수정한다. (6단계) 미래의 충격을 사전에 예상한다.

따라서 직장 내·외부에서 발생하는 커리어쇼크에 따른 경력개발 프로그램(경력 상담, 멘토링, 지원 등)을 설계함에 있어 유의미한 실무적 참고자료로 활용할 수 있을 것이다. 앞서 언급한 바와 같이 코로나19 팬데믹으로 인해 일반기업이나 공공기관, 국가에서도 이러한 스트레스 관리를 위한 대응책을 마련하고 있는데, 예를 들면 2020년 1월부터 운영하고 있는 정부의 국가트라우마센터나 질병관리본부의 코로나19 스트레스 극복을 위한 무료 심리상담 운영 프로그램 등과 일반 회사에서 운영하고 있는 경력개발 프로그램 등에 이를 활용할 수 있을 것으로 판단된다.

3. 한계점

이 연구에서 사용된 표본은 주로 40세 이상의 중·장년층을 대상으로 하였으며, 석사 이상의 학력이 전체 표본의 약 58%를 차지하고 있는 고학력층 중심으로, MZ세대가 포함되지 못하였다. 또한 응답자 수(n)가 적어서 커리어쇼크에 대한 반응(긍정/부정) 분석의 한계점을 가진다. 따라서 향후 연구에서는 MZ세대까지의 연령대가 포함된 자료를 확보하여 분석할 필요가 있다. 추가적으로, 향후 연구에서는 커리어쇼크의 반응(긍정/부정)에 따른 결과 변수(조직몰입, 고용 가능성, well-being 등)와 관계 및 커리어쇼크에 의한 부정적인 반응이 나타났다고 할지라도 경력회복성, 경력적응성, 경력의미 등의 조절변수가 경력성공에 어떠한 영향을 미치는 지에 대한 연구를 추가적으로 수행할 필요가 있다.

References

- 고윤승 (2016), “성인학습자의 프로틴 경력과 무경계 경력이 주관적 경력성공에 미치는 영향”, *한국과학예술훈합학회*, 26, 13-29.
- 김규림·심종선 (2021), “포스트 코로나 시대, 경제·통상 환경의 변화와 대응전략”, *통하는 세상 통상*, Vol.105
- 김나정·차종석 (2018), “다차원 주관적 경력성공에 대한 인식과 삶의 만족의 관계: 성별 및 연령별 차이를 중심으로”, *조직과 인사관리연구*, 42(2), 81-111.
- 김소연·강지숙 (2022), “상급종합병원 종사자의 코로나바이러스감염증-19 스트레스 영향요인”, *대한스트레스학회*, 30(4), 252 - 259.
- 김영숙·왕은자 (2020), “30-40대 직장인의 경력개발경험에 대한 현상학적 연구: 절정경험과 좌절경험을 중심으로”, *상담학연구*, 21(1), 149-173.
- 김송이 (2020), “코로나 바이러스 감염증-19 유행으로 인한 스트레스와 삶의 질, 긍정심리자본에 관한 융합적 연구”, *한국융합학회논문지*, 11(6), 423-431.
- 김시진·김정원 (2010), “프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석”, *대한경영학회지*, 23(4), 1,899-1,915
- 박순진 (2009), “청소년 폭력에 있어서 피해-가해 경험의 발전”, *형사정책연구*, 20(1), 72-94
- 박혜영·박용호 (2015), “프로틴 경력 태도, 주관적 경력성공, 조직몰입의 구조적 관계: TMX의 매개효과를 중심으로”, *HRD연구*, 17(4), 19-45.
- 손연정·이은주·채민희 (2021), “비대면 시대 일하는 방식의 변화와 일·생활균형”, *한국노동연구원 정책연구*, 2021(02)
- 손현일·김기욱·허종배, 박충훈 (2020), “코로나19 극복을 위한 부산시 정책 대응”, *BDI 정책포커스*, 제372호, 1-12.
- 오계택 (2022), “비대면 시대의 일하는 방식 변화”, *월간 노동리뷰*, 2022년 3월호.
- 임채리·박윤희 (2021), “주관적 경력성공에 관한 통합적 문헌 분석 연구: 국내학술지를 중심으로(2014~21년)”, *휴먼웨어 연구*, 4(1), 85-110.
- 정혜선 (2021), “직장인의 코로나19 3차 유행 및 코로나19 백신 접종에 대한 인식도 조사”, 카톨릭대학교, <http://www.mdon.co.kr/mobile/article.html?no=31375>.
- Akkermans, J., S. E. Seibert and S. T. Mol (2018), “Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature”, *SA Journal of Industrial Psychology*, 2071(0763), 0258-5200.
- Arthur, M., S. N. Khapova and C. P. M. Wilderom (2005), “Career Success in a Boundaryless Career World”, *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., and D. M. Rousseau (1996), “A Career Lexicon for the 21st Century”, *Academy of Management Perspectives*, 10(4)
- Arthur, M. B., D T. Hall and B. S. Lawrence (1989), “Handbook of career theory”, Cambridge University Press.
- Bright, J. E. H., R.G.L. Pryor, & L. Harpham (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561–576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.001>
- Briscoe, J. P., R. Kaše, N. Dries, A. Dysvik, J. Unite, K. Övgü Çakmak-Otluoğlu, I. Adeeye, E. Apospori, S. Bagdadli, J. Cerdin, J. Cha, Z. Fei, M. Gianecchini, A. Ituma, N. Kim, W. Mayrhofer, S. K. Mishra, A. Reichel, R. Saxena, Y. Shen, V. Supangco and M. Verbruggen (2014), “A Cross-culturally Generated Measure of Career Success: Results of a Three-stage Study”, Academy of Management Conference, Philadelphia, PA, US.
- Burton, J. P., B. C. Holtom, C. J. Sablinsky, T. R. Mitchell and T. W. Lee (2010), “The buffering effects of job embeddedness on negative shocks”, *Journal of Vocational Behavior*, 76, 42–51.
- Cooper, C. L., P. J. Dewe and M. P. O’Driscoll (2001), “Organizational Stress”, Foundations for Organizational Science.

- Demel, Y., B. Shen, J. Unite, J. P. Briscoe, D. T. Hall, K. Chudzikowski, W. Mayrhofer, R. Abdul-Ghani, B. Bogicevic Milikic, O. Colorado, M. Fei, Z. Las Heras, E. Ogliastrri, A. Pazy, J. M. L. Poon, D. Shefer, M. Taniguchi and J. Zikic (2015), "Career success across 11 countries: implications for international human resource management", *The International Journal of Human Resource Management*, 26(13)
- Dohrenwend, B. S., and B. P. Dohrenwend (1974), "Stressful life events: Their nature and effects. Wiley"
- Edwards, J. R. (1991), "Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique", *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- Edwards, J. R., and C. L. Cooper (1988), "Research in Stress, Coping and Health: Theoretical and Methodological Issues", *Psychological Medicine*, 18, 331-350.
- Gutteridge, T. G. (1973), "Predicting career success of graduate business school alumni", *Academy of Management Journal*, 16(1)
- Hair, J. F. Jr., R. E. Anderson, R. L. Tatham and W. C. Black (1995), "Multivariate data analysis", *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*.
- Hall, D. T. (1996), "Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*", 10, 8-16.
- Harrington, B., and D. T. Hall (2007), "Career management & work-life integration: Using self-assessment to navigate contemporary careers", Sage.
- Hirschi, A. (2010), "The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables", *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39-49.
- Holtom, B. C., T. R. Mitchell, T. W. Lee and E. J. Inderrieden (2005), "Shocks as causes of turnover: what they are and how organizations can manage them", *Human Resource Management*, 44, 337-352.
- Judge, T. A., C. A. Higgins, C. J. Thoresen and M. R. Barrick (1999), "The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span", *Personnel Psychology*, 52.
- Keprt, A. (2003), "Binary Factor Analysis and Image Compression Using Neural Networks", In proceedings of Wofex 2003, Ostrava, ISBN 80-248-0106-X.
- Lee, T. W. and T. R. Mitchell (1994), "An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover", *Academy of Management Review*, 19, 51-89.
- Mayrhofer, W., J. P. Briscoe, D. T. Hall, M. Dickmann, N. Dries, A. Dysvik, R. Kase, E. Parry and J. Unite (2016), "Career success across the globe: Insights from the 5C project", *Organizational Dynamics*, 45(3), 197-205.
- Morrell, K., J. Loan-Clarke and A. Wilkinson (2004), "The role of shocks in employee turnover", *Br. J. Manage.* 15, 335-349.
- Ng, T. W. H. and D. C. Feldman (2014), "Subjective Career Success: A Metaanalytic Review", *Journal of Vocational Behavior*, 85, 169-179.
- Presti, A., and S. Pluviano (2016), "Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success", *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211.
- Seibert, S. E., and M. L. Kraimer (2001), "The five-factor model of personality and career success", *Journal of vocational behavior*, 58(1), 1-21.
- Seibert, S. E., M. L. Kraimer, B. C. Holtom and A. J. Pierotti (2013), "Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education", *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169-182.
- Seibert, S. E., M. L. Kraimer and P. A. Heslin (2016), "Developing career resilience and adaptability" *Organ. Dyn.* 45, 245-257.
- Selye H. (1956), "The stress of life", New York McGraw Hill.
- Super, D. E. (1980), "A life-span, life-space approach to career development", *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.

- Van de Ven, A. H. and D. L. Ferry (1980), "Measuring and Assessing Organizations", John Wiley & Sons.
- Vough, H. C., C. D. Bataille, S. C. Noh and M. D. Lee (2015), "Going Off Script: How Managers Make Sense of the Ending of Their Careers", *Journal of management studies*, 52(3), 414-440.
- Zhou, W., J. Sun, Y. Guan, Y. Li and J. Pan (2012), "Criteria of Career Success among Chinese Employees: Developing a Multidimensional Scale With Qualitative and Quantitative Approaches", *Journal of Career Assessment*, 21, 265-277.