



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

교육학 석사 학위논문

대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및
경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향

The Effects of Social Network, Job Autonomy, and
Career Development Support on Career Adaptability
of Office Workers in Large Corporations

2015년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

박은규

대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및
경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향

지도교수 정 진 철
이 논문을 교육학 석사학위논문으로 제출함

2015년 1월

서울대학교 대학원
농 산업 교육 과
박 은 규

박은규의 석사학위논문을 인준함
2015년 1월

위 원 장 _____ (인)

부 위 원 장 _____ (인)

위 원 _____ (인)

국 문 초 록

대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향

교육학 석사학위논문

서울대학교 대학원, 2015년

박 은 규

이 연구의 목적은 우리나라 대기업 사무직 근로자가 인식하는 경력적응성의 수준을 측정하고, 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력을 구명하는데 있었다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 구체적으로 첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성의 수준을 구명하였고, 둘째, 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계 및 영향을 구명하였다.

자료 수집을 위해 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 인구통계학적 특성으로 구성된 설문지를 사용하였다. 경력적응성은 기존에 개발된 도구를 연구대상에 맞게 활용하기 위해 새롭게 변안하였으며, 예비조사와 본조사를 통해 신뢰도와 타당도를 확보하였다. 그 외 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 측정도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 기존의 도구를 활용하여 신뢰도를 확보하였다.

자료 수집은 2014년 9월 29일부터 11월 7일까지 우편조사, 이메일, 그리고 온라인 설문 시스템을 활용하였다. 설문은 총 400부가 배포하여 총 366부를 회수하였고(회수율 91.5%), 이 중에서 무응답, 중복응답, 불성실응답 자료, 그리고 이상치 자료를 제외하여 330부를 최종 분석에 사용하였다(유효응답률 78%). 자료 분석은 Windows SPSS 21.0과 AMOS 21. 통계프로

그램을 이용하여 통계적 유의성 0.05를 기준으로 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계와 t검증, F검증 및 상관관계분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

이 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준은 보통보다 약간 높은 수준이었으며, 하위요인별로는 관심을 제외하고 통제, 호기심, 자신감은 보통 수준인 것으로 나타났다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성 수준은 성별과 학력에 따라 유의미한 차이가 나타났다. 한편 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발 지원의 수준을 살펴본 결과, 사회적 네트워크의 수준은 보통보다 조금 높았고, 직무자율성의 수준은 보통보다 조금 높았으며, 경력개발지원은 보통 정도의 수준인 것으로 나타났다. 둘째, 경력적응성은 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원과 유의수준 0.01에서 유의미한 상관을 가지고 있었으며, 특히 사회적 네트워크와 높은 정적 상관관계를 가지고 있었다. 셋째, 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원은 모두 경력적응성에 대해 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것 나타났으며, 그 중에서도 사회적 네트워크가 경력적응성에 가장 큰 정적인 영향을 미치고 있었다. 또한, 독립변인의 하위요인들의 경력적응성에 대한 영향력을 살펴본 결과, 사회적 네트워크와 경력개발지원 중 상사지원만이 경력적응성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 연구의 결과를 바탕으로 후속 연구 및 경력적응성의 증진을 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 이 연구에서의 대기업 사무직 근로자를 대상으로 이루어진 결과와 비교할 수 있도록 중소기업 사무직 근로자를 대상으로 경력적응성 연구를 수행될 필요가 있다. 둘째, 대기업 근로자들을 대상으로 직무에 따른 경력적응성의 수준 차이를 검증해볼 필요가 있다. 셋째, 경력적응성과 관련하여 보다 더 다양한 변인을 탐색해볼 필요가 있다. 넷째, 대기업 사무직 근로자에게 적용한 경력적응성의 측정도구의 신뢰도 및 타당도를 확보하기 위한 지속적인 연구가 필요하다. 다섯째, 경력적응성에 영향을 미치는 개인, 직무, 조직 차원의 변인의 영향력을 살펴보기 위한 위계적 선형모형 분석과 같은 보다 정교한 방법으로서의 연구가 필요하다. 여섯째, 경력적응성 향상을 위한 사회적 네트워크의 활성화를 위한 개인 및 조직 차원에서의 개입이

요구되며, 조직 차원에서의 개인의 경력개발 및 관리를 위한 다양한 제도 및 지원방안을 마련하고, 개인의 직무에 있어 업무계획, 의사결정, 업무방식에 대한 충분한 자율성을 부여하여 새로운 경력환경에 대한 적응성을 강화시켜줄 필요가 있다.

주요어 : 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 위계적 회귀분석, 대기업 사무직 근로자

학 번 : 2013-21092

목 차

국문초록

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 연구문제	5
4. 용어의 정의	5
5. 연구의 제한	7
II. 이론적 배경	9
1. 경력 환경의 변화	9
2. 경력적응성	15
3. 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원	32
4. 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계	39
III. 연구 방법	47
1. 연구 모형	47
2. 연구 대상	48
3. 조사도구	49
4. 자료 수집	60
5. 자료 분석	61

IV. 연구 결과	65
1. 응답자의 일반적 특성	65
2. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준	67
3. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 상관관계	73
4. 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향	75
5. 논의	80
V. 요약, 결론 및 제언	87
1. 요약	87
2. 결론	91
3. 제언	92
참고문헌	96
부록	114
[부록 1] 경력적응성 설문 문항 번안 검토지	114
[부록 2] 경력적응성 조사도구에 관한 수정 검토지	117
[부록 3] 본조사 설문지	119
Abstract	124

표 차례

<표 II-1> 경력에 대한 다양한 학자들의 정의	10
<표 II-2> 다양한 학자의 경력적응성의 정의 종합	17
<표 II-3> 경력적응성과 관련 유사용어와의 비교	22
<표 II-4> 경력적응성 관련 선행연구의 구인 비교	26
<표 II-5> 경력적응성과 관련 변인의 관계 종합	44
<표 III-1> 조사도구의 구성	50
<표 III-2> 경력적응성 조사도구의 신뢰도 분석	53
<표 III-3> 경력적응성 척도의 확인적 요인분석 결과	54
<표 III-4> 경력적응성 척도의 상관계수와 분산추출지수	56
<표 III-5> 측정모형의 적합도 지수	57
<표 III-6> 사회적 네트워크 조사도구의 신뢰도 분석	59
<표 III-7> 직무자율성 조사도구의 신뢰도 분석	59
<표 III-8> 경력개발지원 조사도구의 신뢰도 분석	60
<표 III-9> 연구문제에 따른 통계분석 방법	62
<표 III-10> 피어슨 상관계수의 상관정도 판단기준	63
<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성	66
<표 IV-2> 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준	67
<표 IV-3> 대기업 사무직 근로자의 성별에 따른 경력적응성 차이	68
<표 IV-4> 대기업 사무직 근로자의 연령에 따른 경력적응성의 차이	68
<표 IV-5> 대기업 사무직 근로자의 학력에 따른 경력적응성의 차이	69
<표 IV-6> 대기업 사무직 근로자의 직급에 따른 경력적응성의 차이	69
<표 IV-7> 대기업 사무직 근로자의 현 직장의 근무 경력에 따른 경력적응성 차이 ..	70
<표 IV-8> 대기업 사무직 근로자의 총 직장 근무 경력에 따른 경력적응성의 차이 ..	71

<표 IV-9> 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크의 수준	71
<표 IV-10> 대기업 사무직 근로자의 직무자율성의 수준	72
<표 IV-11> 대기업 사무직 근로자의 경력개발지원의 수준	73
<표 IV-12> 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 상관관계	74
<표 IV-13> 경력적응성 관련 변인들의 다중공선성 진단	77
<표 IV-14> 경력적응성과 관련 변인들과의 위계적 회귀분석 결과	78
<표 IV-15> 경력적응성과 관련 변인들의 하위변인과의 위계적 회귀분석 결과 ..	79

그림 차례

[그림 III-1] 연구모형	47
[그림 III-2] 경력적응성 측정도구의 확인적 요인분석 모형 측정 결과	55
[그림 IV-1] 경력적응성의 정규성 검증(P-P plot)	75
[그림 IV-2] 경력적응성의 등분산성 검증을 위한 표준화 잔차의 산점도	76

I. 서론

1. 연구의 필요성

지식정보화와 세계화의 흐름 속에서 하루가 다르게 급변하고 있는 오늘날의 노동시장에서는 개인의 삶 전반에 걸쳐 다양한 변화가 나타나고 있고, 이에 각 개인들은 변화에 대한 도전에 직면해 있다. 특히 개인의 경력에 있어서 보다 복잡한 기술을 활용하고자 하고, 전문성을 더해 안정보다는 유연함을 추구하고 있으며, 고용에 있어서도 고용안정보다는 고용가능성을 유지하고 획득해야하는 등 경력에 대한 관점의 변화가 나타나고 있다. 이러한 개인의 경력에 대한 관점의 변화는 조직 구조의 변화에 따라 나타나는 환경적인 변화임을 확인할 수 있다(김은석, 2011; Nicholson, 1996). 현재의 조직 구조는 전형적인 위계적인 모습에서 네트워크를 강조하는 모습으로 변해가고 있으며(Allred et al., 1996), 과거와 달리 장기고용이 아닌 유연화된 고용을 추구하는 등 불가피한 환경적인 변화에 대응하기 위해 유연한 수평적 조직으로 변화하는 과정에 놓여있다.

개인에게 나타난 경력환경의 변화로 인해 조직은 더 이상 개인의 경력에 대해 깊이 개입하지 않게 되었고, 이러한 책임은 개인의 역할로 넘어가고 있어(김은석, 2011), 개인 스스로가 다양한 경력개발에 대한 책임을 지게 되었다(Hall et al., 1996). 또한, 개인은 기술의 발달과 급변하는 환경의 변화에 주도적으로 대응해야 하며, 조직에서 제시하는 경력성공의 기준이 아닌 개인 고유의 욕구와 가치의 충족에 기반을 두고(Cabrera, 2009), 자신과 일과의 계약을 중요시 하는 프로틴 경력의 중요성이 부각되고 있다(박정아, 2012; 이상진, 2011; Cappellen & Janssens, 2008). 이처럼 오늘날과 같이 상시적으로 구조조정이 발생하거나 조직 간의 이동 및 직무이동이 자유로워지는 등 새로운 경력 환경 변화에 능동적으로 대처하고 개인의 주도적이고 책임감있는 심리적 경력 성공(문승태, 박미하, 양복만, 2012; Cappellen & Janssens, 2008; Savickas et al., 2009)에 있어서 중요한 개념으로 경력적응성(career adaptability)이 대두되고 있다.

경력적응성이란 개인과 환경이 상호작용하는 가운데 자신과 환경을 탐색하

며, 개인의 경력에 있어서 경력전환 등 새롭고 불확실한 직업 및 업무환경에서 직면하게 되는 문제들을 해결하고 대처해나가기 위한 개인이 소유한 심리적 자원으로(손수진 외, 2013; Savickas & Porfeli, 2012), 단순한 성숙이나 성장의 개념을 넘어서 미래 지향적인 관점에서 자기조절의 역할과 개인과 환경 간의 상호작용이 이루어지는 과정의 중요성을 나타내는 것을 말한다(정지은, 2013).

경력적응성이 높은 사람은 개인의 직무나 직업 환경의 변화 등 예측하기 어려운 외적인 환경변화와 개인의 가치 및 욕구의 변화로 인해 조직의 경계를 뛰어넘는 새로운 경력이동 등의 변화에도 인내력과 침착성을 가지고(O'Connell, McNeely, & Hall, 2008), 긍정적인 사고와 주도적인 노력을 통해 경력에 있어서 성장의 기회로 삼는다(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). 또한, 예측하기 힘든 변화 상황에서도 다양한 기회를 탐색하여 개인 스스로 주동적으로 적응해나가기 때문에 개인의 경력적응성은 경력개발에 긍정적으로 작용하여 경력 몰입 및 주관적 경력성공을 경험하게 된다(Heslin, 2005; Pulakos et al., 2000). 이처럼 경력적응성은 오늘날과 같이 개인의 경력과 관련하여 불완전한 시대에서 경력성공을 위해 매우 중요한 역량이며, 새로운 경력 환경에 유연하고 적극적으로 대처하고 잘 적응할 수 있도록 하기 때문에 경력적응성에 대한 관심과 중요성이 높아지고 있다(Hall & Chandler, 2005).

한편, 대기업을 중심으로 경력환경 변화에 적응하고, 조직의 목표 달성을 위해 개인 스스로 경력을 관리하며 변화에 대처하고 적응하는 능력인 경력적응성이 요구된다. 대기업 사무직 종사자들의 경우, 정년근무가 가능한 생산직 등과 달리 사무직은 40대부터 명예퇴직이나 사내승진의 어려움으로 인한 비자발적인 퇴직이 발생하고 있고(이예정, 2014), 업무에 있어서도 다양한 과업을 처리하고, 특정 산업 분야에 관계없이 지속적인 학습과 지식습득을 통해 새로운 지식과 가치 창출을 요구받고 있다(이찬 외, 2007). 다시 말해, 대기업 사무직 근로자는 연구직이나 생산직 등과 달리 자신의 전공에 따라 직무를 맡기보다는 조직의 상황이나 인력관리 정책 등에 따라 직무가 변경될 가능성이 높다(이상진, 2011).

따라서 개인의 다양한 경력환경의 변화에 있어서 유연하게 대처하고 적응해나가기 위한 심리적 자원인 경력적응성이 필요한 대기업 사무직 종사자들을 대상으로 한 연구가 수행될 필요가 있다.

지금까지 경력적응성과 관련 연구들은 전반적으로 경력적응성에 대한 개념을

정의하거나 그 구성요인을 파악하고자 하는 연구들이 많았고, 그 대상에 있어서 성인 및 기업 근로자를 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다. 그리고 경력적응성에 영향을 미치는 선행변인들 가운데 개인 특성과 관련한 변인들로 구성된 연구들이 주로 이루어져 왔다. 경력적응성이 경력 패러다임의 전환에 따라 각 개인이 경력환경에 적응해나가는 주체가 되어 각 개인의 삶 전반에 걸쳐 스스로 경력을 구성해나가는 것이 중요해지고 있다는 점에서 개인에 초점을 둔 변인을 탐색하고, 변인들 간의 관계를 파악해보는 연구가 필요하다. 하지만 여전히 개인들의 경력 성장에 있어서 조직 차원에서의 다양한 자원을 제공해주고 있고(장순희, 2010; 문재승, 최석봉, 2012; 서경민, 2010; 이상진, 2011), 개인의 경력개발에 있어서 단순히 개인의 적성과 직업의 조화가 아닌 개인과 환경의 상호작용에 중점을 둘 필요가 있다(Lent, Brown, & Hackett, 1994; Super, 1990). 또한, 새롭고 불확실한 경력 환경에서의 경력적응성을 배양하기 위해서는 긍정적 사고, 개방성 등의 자아측면, 창조적인 문제해결, 불확실한 상황 관리 등 과업 측면, 원만한 인간관계 등의 네트워크 측면 등 3가지 영역에서의 상호보완적인 작용이 필요하다(이상진, 2011; Eby et al., 2003). 이렇듯 경력적응성은 단순히 개인에 초점을 둔 특성뿐만 아니라 기업 근로자 개인의 직무와 관련된 변인과 조직 차원에서의 특성을 함께 고려한 연구가 요구되어진다. 따라서 경력적응성에 영향을 미치는 변인으로 개인, 직무, 조직특성을 모두 고려하여 그 관계를 살펴보고자 한다.

경력적응성에 영향을 미치는 개인특성의 대표적인 변인으로 사회적 네트워크는 조직 내에서의 네트워킹을 상사나 부하를 제외한 다른 사람들과의 비공식적이고 협력적인 관계를 구축하고 유지하는 과정이다(Kaplan, 1984). 사회적 네트워크는 급변하는 비즈니스 환경에서 빠르게 적응하기 위해 요구되는 핵심 정보를 얻기 위해 조직 내 구성원뿐만 아니라 외부의 사람들과 협력할 수 있기 때문에 중요하다(Allen & Meyer, 1990). 아울러 경력적응성에 영향을 미치는 직무특성의 대표적인 변인으로는 직무자율성이 있다. 직무자율성은 작업에서의 시간계획과 직무절차를 결정하는데 있어서 자유 또는 독립성 등의 개인의 재량권을 발휘하는 정도로(고득영, 유태용, 2012; 김해룡, 2006), 직무자율성이 주어진 개인은 변화하는 환경에 능동적으로 대처하고 자신감을 증가시켜준다(Hornung & Rousseau, 2007). 마지막으로 경력적응성에 영향을 미치는 조직특성의 대표적인 변인으로는 경력개발지원이 있다. 경력개발지원은 경력개발을 위해 조직이 조직구성원들에게 제공하는 다양한 지원을 의미하는 것으로,

조직으로부터 경력개발에 대한 지원을 받은 개인은 조직으로부터 배려와 관심을 가지고 있다고 지각하게 되어 조직에 대한 긍정적인 인식 및 바람직한 태도를 형성하고 조직에 대한 신뢰를 강화하게 된다(Wayne, Shore & Liden, 1997).

이와 같이 최근 빠르게 변화하는 사회에서 개인이 직면한 경력환경의 변화에 적절하게 대처하고, 쉽게 적응하기 위해 필요한 경력적응성을 향상시킬 수 있는 관련 변인들과의 관계 및 영향력을 확인해보는 연구가 필요하다. 특히 그 대상에 있어서 대기업은 중소기업에 비해 조직의 규모가 크고, 개인의 경력과 관련하여 다양한 환경이 존재하고 있다. 그리고 대기업 사무직 근로자의 경우, 조직 내에서 다양한 과업을 처리하고, 타 직무와 달리 비교적 이른 나이에 비자발적인 퇴직이 발생하며, 주어진 상황에 따라 다양한 업무 처리를 요구받고 있기 때문에, 이들을 대상으로 연구를 진행할 때에 각 변인들 간의 관계나 그 영향력을 더욱 더 명확하게 밝힐 수 있을 것이다.

따라서 이 연구에서는 대기업 사무직 근로자의 경력적응성의 수준을 구명하고, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향을 구명하여, 대기업 근로자들의 경력적응성에 대한 이해와 경력적응성에 대한 경험적인 연구를 촉진하는데 기여할 것이며, 궁극적으로는 대기업 사무직 근로자의 경력개발에 있어 실천적인 개입의 방향성 제공 및 개인의 경력성공에 대한 유용한 시사점을 제공할 수 있다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향을 구명하는 데 있다. 보다 구체적인 연구목표는 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준을 구명하고, 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성의 수준의 차이를 구명한다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 관계를 구명하고, 인구통계학적 변인을 통제한 사회적 네트워크,

직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력 및 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 하위요인이 경력적응성에 미치는 영향력을 구명한다.

3. 연구문제

연구목표 달성을 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준 및 차이는 어떠한가?

1-1. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가?

1-2. 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성의 수준의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가?

2-1. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 관계는 어떠한가?

2-2. 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 변인을 통제한 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가?

2-3. 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 변인을 통제한 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 하위요인이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가?

4. 용어의 정의

가. 대기업 사무직 근로자

대기업 사무직 근로자란 조직의 목표를 달성하기 위해 조직 전체 또는 특정

한 대상으로 조직 내 규정이나 지침 또는 최고이사결정자의 지시와 권한위임에 기초하여 주로 사무실 내에서 계획, 실행, 평가 과업에 필요한 문서처리, 커뮤니케이션, 정보관리, 의사결정 활동을 영속적으로 수행하는 직무를 담당하는 근로자를 의미한다(이찬 외, 2007). 이러한 사무직 근로자는 직업분류상 단순 사무직 및 고도의 지적 활동이 필요한 전문직까지도 포함할 수 있다.

이 연구에서의 대기업 사무직 근로자는 대한상공회의소에서 공시하고 있는 유가증권/코스닥 상장기업 및 외부감사 법인을 대상으로 매출액 및 자산총계를 기준으로 1,000대 기업에 속하는 사무직 근로자를 의미한다.

나. 경력적응성

경력적응성이란 개인과 환경이 상호작용하는 가운데 자신과 환경을 탐색하고, 새롭고 불확실한 직업 및 업무환경에서의 문제들을 해결하며 대처해나가는 자기조절전략으로써, 개인이 소유한 심리적 자원이자 강점이라고 할 수 있다. 경력적응성의 구성요인으로는 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)으로 구성된다. 그리고 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 CAAS (Career Adapt-Abilities Scale) 측정도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

다. 사회적 네트워크

사회적 네트워크는 개인이 조직 내외부에서 형성한 네트워킹으로, 다른 사람들과의 협력적인 관계를 구축하고 유지하는 과정을 통해 형성된 관계망이다. 사회적 네트워크의 측정은 Johnson(2001)이 개발하고, 장은주(2002), 장은주, 지성구(2004) 등의 연구에서 활용한 측정도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

라. 직무자율성

직무자율성은 개인이 수행해야 하는 직무에 있어서 개인 스스로의 역량을 발휘하고, 직무에 대한 계획이나 방식을 자율적으로 결정할 수 있는 자유와 독립성 등에 대해 권한을 가지는 정도이다. 직무자율성의 측정은 Morgeson과

Humphrey(2006)가 개발한 직무자율성 측정도구를 신뢰성 및 타당성이 입증된 의사결정 자율성, 업무방식 자율성, 업무계획 자율성의 요인을 적용하여 권기룡(2010), 권미경(2013), 고득영, 유태용(2012) 등의 연구에서 타당도와 신뢰도가 확보된 측정도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

마. 경력개발지원

경력개발지원은 경력개발지원이란 개인의 경력개발과 관련한 욕구를 충족시키고, 개인의 역량을 향상시키기 위해 조직 차원에서 이루어지는 물질적·정신적 지원 등을 포함하는 총체적인 지원으로 정의할 수 있다. 경력개발지원의 측정은 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구를 바탕으로 서경민(2010)이 개발한 측정도구에 대기업 사무직 근로자가 응답한 점수를 의미한다.

5. 연구의 제한

이 연구의 모집단은 국내 대기업의 사무직 근로자임에도 불구하고, 현실적으로 모집단을 정확하게 파악하기가 어렵고 자료수집의 접근이 제한적이기 때문에, 대한상공회의소에서 제공하는 기업정보(코참비즈)에서 제시된 2012년 매출액 기준 1,000대 기업의 근로자를 목표모집단으로 선정하여 유의표집을 통해 연구대상을 선정하였다. 따라서 이 연구의 결과는 실제 모집단의 속성과 차이가 있을 수 있으며, 연구의 결과를 대기업 사무직 근로자 전체로 일반화하는데에 신중을 기할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 경력 환경의 변화

가. 경력의 개념

경력(career)은 일(work)과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위로 정의하기도 하며(Hall, 1976), 한 개인이 일생을 거쳐 일이나 직장생활을 통해 경험하는 총체적인 과정으로 정의하기도 한다(Baruch & Rosenstein, 1992). 경력은 개인뿐만 아니라 조직이나 사회에도 의미있는 방향으로 이끌기 때문에 경력에 대한 의미는 개인과 조직, 사회 전반에 걸쳐 많은 것들을 고려해야한다(Collin & Young, 2000).

한편, 전통적인 관점에서의 경력은 조직 내에서 직종, 지위, 이동성, 기회, 산업 특성 등과 같은 가시적인 성과를 기준으로 하는 관점과 직업 또는 경력 경험에 대한 개인의 주관적인 해석이나 평가를 기준으로 하는 관점이 있다(오창환, 2012). 또한, 경력을 조직이 아닌 개인의 속성으로 간주하여, 승진, 전문직으로서의 경력으로 정의하기도 한다. 이는 조직 내 개인의 이동 방향의 측면에서 한 개인이 한 조직에서 경험하게 되는 직위, 승진, 강등, 정체 등과 같은 수직적 이동에 초점을 맞추고 있으며, 경력의 대상에 있어서 의사, 변호사, 과학자, 공학자, 법률가 등 전문직 종사자에 한정된 개념으로 보는 것으로, 전문직에서의 경험과 숙련을 요하는 경력을 의미한다(장재윤, 1996; Aranya et al., 1981; Miller & Wagner, 1971).

그러나 오늘날은 평생고용이 아닌 조직 상황에 따라 직원의 고용 및 해고가 자유롭게 이루어지고, 개인 또한 능력과 조건에 따라 유연한 조직이동 및 직무이동이 가능해지면서 경력의 개념에 대한 인식이 변화되고 있다. 이러한 변화된 관점에서의 경력은 한 사람이 전 생애에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험으로, 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위, 혹은 한 개인의 직업과 관련된 모든 경험의 과정이라고 하였다 (Hall, 1976). 다시 말해, 한 개인이 일생을 두고 직무와 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위

를 의미한다(서경민, 2010; Arthur et al., 1989). 또한, 경력은 일을 포함하여 일 이외에 가정, 지역, 사회, 여가 등과 같은 다양한 영역에서의 역할들과 직업을 갖기 전 후의 모든 경험을 의미하기도 한다(Herr, 2001).

이러한 경력 개념의 변화는 하나의 조직차원에서 단순하게 다루어지던 것이 조직의 환경이 변화함에 따라 개인적이고 주관적인 요소의 중요성을 부각시키는 방향으로 발전해가고 있음을 보여준다(<표 II-1> 참조).

<표 II-1> 경력에 대한 다양한 학자들의 정의

학자	정의	초점
Hall(1976)	생애를 통해 일과 관련되는 다양한 경험과 활동에 대해 개인이 지각하고 인식하는 일련의 태도	일 관련 경험 주관적 태도 시간의 연속
Flippo(1980)	개인 생활에 있어서 계속성, 질서 그리고 의미를 제공해주는 개별적이기는 하지만 상호 관련된 작업활동	시간의 연속
Sears(1982)	개인이 일생동안 수행하는 일의 총체	일 관련 경험 시간의 연속
Greenhaus(1987)	직무와 관련된 주관적인 인식과 업무 활동을 통해 습득하는 태도와 활동	일 관련 경험 주관적 태도
Werther & Davis(1989)	개인이 직장생활 동안 경험하는 직무	일 관련 경험
Arthur et al.(1989)	직업생활을 영위하면서 겪게 되는 동일한 혹은 상이한 일의 경험이며, 일에 대한 전문성을 획득해 나가는 과정	일 관련 경험 시간의 연속
Super(1990)	경력선택 전 활동과 경력선택 후 활동	일 관련 경험 시간의 연속
Carson & Bedian(1994)	한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험	일 관련 경험 시간의 연속
Mirvis & Hall(1994)	일과 시간적 개념을 탈피하여 개인이 경험하는 모든 역동적인 직무의 이동	시간의 연속
Herr(2001)	일생동안 수행하는 역할의 총체	시간의 연속
Nile & Harris-Bowlsbey(2002)	삶의 방식으로서 사람들이 수행해야 할 삶의 다양한 역할들의 총체	시간의 연속

자료: 오창환. (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유형화와 관련 변인. 서울대학교 박사학위 논문. 재구성.

조직에서의 경력은 승진으로서의 경력, 전문직으로서의 경력, 전 생애의 직무연속으로서의 경력, 전 생애 역할 경험의 연속으로서의 경력으로 구분하고 있다. 승진으로서의 경력은 조직의 계층구조에 따른 수직적 이동이며, 전문직으로서의 경력은 말 그대로 전문직에서의 경험과 숙련을 요하는 경력이며, 전 생애의 직무연속으로서의 경력은 한 개인의 생애에서의 직무들의 연속된 활동

이며, 전 생애 역할 경험의 연속으로서의 경력은 한 개인의 전 생애에 있어서의 경험과 관련된 역할들의 연속된 활동으로 정의하고 있다.

이처럼 다양한 학자들의 경력에 대한 정의를 종합하면, 경력은 일과 관련된 일련의 직무, 직위, 사건, 상황 등의 객관적인 경험과 일에 대한 기대, 가치, 욕구, 업무 경험에 대한 느낌 등의 주관적인 태도, 그리고 일과 관련된 시간의 연속이라는 의미로 개인의 전 생애에 걸쳐서 나타나는 것이라고 할 수 있다.

나. 경력 환경 변화의 요인

한편, 오늘날의 사회와 직업세계의 환경은 지속적인 변화를 거듭하고 있고, 개인의 내적 가치관의 변화도 이루어지고 있다. 이에 경력 패러다임도 과거와는 다른 양상을 보이고 있는데, 새로운 경력변화 현상을 이해하기 위해서는 변화의 요인을 제공한 환경적 맥락에 대해 이해하고 고려하는 것이 필요하다(김은석, 2011; 오창환, 2012; 우웅기, 2006). 따라서 이러한 조직 환경의 변화에 따른 새로운 경력 패러다임을 이해하기 위해 이러한 환경적 변화를 사회, 직업, 조직 차원으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

1) 사회 환경적 변화

경력환경의 변화를 유발시키는 주요 사회 환경적 변화로는 정보기술의 도입, 조직 간 이동가능성 증가, 개인의 가치관 변화를 들 수 있다.

먼저, 여러 조직들은 정보화 및 지식사회를 맞이하여 복잡한 정보기술을 도입하고 있다. 이와 같은 정보기술은 기존의 조직구조와 과정, 구성원의 역할 그리고 성과에 커다란 영향을 미치고 있다. 이렇게 조직 전반에 걸친 정보기술의 도입으로 기존의 조직 구조뿐만 아니라 해당 조직원의 역할과 성과에도 상당한 영향을 미치고 있으며, 조직원의 기술 및 역할 변화에 따라 새로운 관리의 필요성이 부각되고 있다(정철영, 2002).

또한, 현재의 많은 조직들이 급속한 변화에 직면하여 폭넓게 사업영역을 확대하고 있으며, 이로 인해 조직 간의 경계가 무너지거나 의미가 없어지고 있다. 그리고 기존 산업 내에서 종업원들의 이직이 늘어나게 되었고 과거와 달리 이동의 경계가 확대되면서 전문기술이 지역적으로 집중되었고, 한 회사의 유경

험자들은 시간적·공간적·이념적인 차원에서 다른 회사로 쉽게 옮겨 유사한 업무를 수행할 수 있게 되었다(우웅기, 2006). 그리고 경력과 관련한 개인의 가치관도 변화하고 있다. 사회가 전반적으로 다양화됨에 따라 조직에 대한 개인의 충성심이 감소하고, 일과 가정을 모두 중시하는 경향이 나타났다. 그리고 기업에서는 재능있는 종업원의 이직을 배신으로 생각하지 않고 있으며, 개인들도 자신의 능력을 발휘할 수 있는 곳을 향해 이직하는 것을 자연스럽게 받아들이고 있다. 또한 한 조직에 헌신하거나 한 직무에서만 경력을 쌓는 것에 대해 큰 의미를 두지 않고, 오히려 개인에게 더욱 의미있는 일에 관심을 두게 되었다(Brousseau et al., 1996).

2) 직업 환경적 변화

다음, 경력환경의 변화를 유발하는 주요 직업 환경의 변화로는 노동시장의 유연화, 고용형태 및 조건의 변화 등을 들 수 있다.

오늘날의 기술혁신으로 인한 변화와 미래에 대한 예측불가능성의 증가로 고용형태와 고용관행 등이 유연해지게 되었다(김은석, 2011). 이로 인해 근로자들의 조직 및 직종 간의 이동이 늘어나게 되었고, 개인의 고용가능성에 따라 이직하는 것이 일반적인 모습으로 받아들여지고 있다. 그리고 인력유동화가 본격화됨에 따라 조직 중심의 평생직장 시대에서 직업과 직무를 중심으로 한 평생 직업시대로의 전환이 시작되었다(최종태, 이준우, 2005). 최근 Wilthagen(2004)은 노동시장의 유연성과 고용안정성을 상호보완적인 관계로 제시하였다. 이는 오늘날 고용형태와 고용관행 등에서 다양한 형태의 유연화가 지속될 것이라는 점에서(Rothwell & Arnold, 2007) 현재의 직업을 유지하거나 원하는 직업을 얻을 수 있는 능력에 해당하는 고용가능성(employability)을 중시하는 풍토가 더욱 확산될 것으로 보인다.

또한, 고용형태가 다양화하면서 정규직에 비해 비정규직이 급속히 증가하고 있다. 21세기의 조직은 유연한 인적자원의 활용을 통해 조직의 경쟁력을 유지하기 때문에, 조직의 핵심 부분을 노동시장에서 그 역량이 입증된 지식 근로자들에게 맡겨 핵심 역량을 구축하고, 나머지 부분은 시간제나 계약제 또는 외부 인력을 활용한다. 그리고 지금까지 노동시장의 고용계약은 암묵적 심리계약(psychological contract)에 기본을 두고 고용안정을 보장하고 있다(Arthur,

Claman & Defillippi, 1995; Hall, 1996). 이 계약은 근로자가 회사에 오래 남아 장기적으로 헌신하고, 회사의 입장에서는 근로자가 일하는 만큼 임금과 혜택을 지불한다는 상호간의 충성계약을 의미하는 것이기 때문에 근로자의 입장에서는 회사가 요구하는 능력을 신장시키고 이에 따라 평가받고 승진하기 위한 노력을 기울이면 된다. 하지만 새로운 고용환경은 한 회사에서 필요한 기술을 익히는 것보다 노동시장에서의 이동을 고려하여 자신이 일하는 직종과 관계된 어느 일 자리로도 이동이 가능한 직종 내 고용가능성이 개인의 관심사가 된다.

3) 조직 환경적 변화

경력환경의 변화를 유발하는 주요 조직 환경의 변화로는 조직구조의 조정 및 전환, 인적자원 관리방식의 변화 등이 있다.

최근 기업은 역동적 환경변화와 무한경쟁의 상황에 직면함에 따라, 기업 내 조직은 지속적으로 유연한 조직으로의 구조혁신을 필요로 하고 있다. 이에 따라 많은 조직들이 조직의 위계를 축소시켜나가고 있으며, 수직적인 형태의 경력 사다리는 없어지게 되었다. 이로 인해 조직 구성원들은 고정된 시간과 위치에 따라 업무를 수행해나가는 것이 아니라 다양한 시기에 여러 업무를 다루게 되었다.

정보화 사회에서의 조직은 관료적이거나 위계적인 조직이 아닌 능률을 극대화하기 위해 수평적·수직적으로 과업분화가 이루어진다. 이로 인해 조직의 구조가 기능에 따라 구분되는 것이 아닌 프로젝트 조직 혹은 핵심적 업무를 담당하는 프로세스 중심의 조직이 형성될 것이다. 그리고 조직의 형태 또한 가상조직, 네트워크 조직, 셀 조직 등으로 조직구조가 바뀌어 갈 것이며(Allred et al., 1996), 조직 내, 조직 간 또는 국가 간 경계가 무의미해지는 무경계(boundaryless) 조직으로의 전환되어감에 따라 조직 내의 업무분담은 고정된 직무가 아니라 상황에 따라 각 구성원이 수행하는 역할(role)이 중시되는 방향으로 변할 것이다. 게다가 조직은 한 분야에서만의 핵심적인 역량만을 개인에게 요구하는 것이 아니라 여러 다양한 분야에서의 업무를 수행할 수 있는 역량을 요구하고 있다. 또한 종업원이 어떤 경력을 보유하고 있느냐보다는 실제로 그가 조직을 위해 무엇을 했느냐에 대한 결과에 따라 평가하며, 그에 대한 보상도 맡은 직무보다는 능력을 중요시한다(Nicholson, 1996). 게다가 21세기 조직

구성원은 독립적 전문가로서 자신의 직장생활 전반에 대해 자신이 모두 책임을 지고 주도적으로 관리해 나갈 수 있도록 자기 스스로를 규제하고 통제하는 역량이 요구된다.

지금까지 살펴본 경력의 개념 및 경력환경을 변화시키는 요인들에 대한 살펴본 결과, 경력은 개인의 생애에 걸쳐 개인의 직무와 연관된 경험과 활동들과 관련하여 시간의 흐름에 따라 순차적으로 변화하는 일련의 태도와 행위들이고, 수직적, 수평적 개념을 모두 포함한다. 또한, 사회나 조직의 기대 및 제약뿐만 아니라 개인의 분위기, 동기, 열망 등을 반영한 활동 단계(stage)나 전환(transition) 등이 포함된 개인 및 조직에 있어서 중요한 개념이라고 할 수 있다. 또한, 경력환경을 변화시키는 다양한 요인들로 인해 개인은 유연화된 노동 시장에서 고용안정성이 아닌 고용가능성을 획득 및 유지해야하고, 경력환경의 변화에 따른 직업적 변화와 다양한 역할 수행에 있어서도 개인의 정체성을 잃지 않기 위한 지속적인 노력이 요구되며, 개인의 주도적인 노력을 통해 자신의 경력을 개발하고 관리하는 것이 중요하다.

2. 경력적응성

오늘날과 같이 업무가 고도화되고, 세계화가 도래함으로 인해 자아를 바라봄에 있어서 변화의 가능성을 내포한 성격(personality)의 개념이 아니라 스스로가 구축해나가는 정체성(identity)으로 바라보게 되었다(정지은, 20123). 이로 인해 개인은 자기주도적인 전문성 개발 및 경력적응성 함양에 대한 요구를 받게 되었다(Nota, Ginevra, & Soresi, 2012). 따라서 자신의 경력을 주도적으로 개발하고 관리해나며, 직업세계의 불확실하고 가변적인 특성에 대한 적응 양식을 기르기 위해 요구되는 경력적응성에 대해 이해할 필요가 있다.

가. 경력적응성의 개념과 유사용어

1) 경력적응성의 개념

경력적응성(career adaptability)의 개념을 살펴보기 전, 적응성의 어원이 되는 적응의 개념에 대해 먼저 살펴보면, 적응(adapt)의 어원은 15세기 초 중세 프랑스어 ‘*adapter*’와 라틴어 ‘*adaptare*’로 ‘알맞은, 적합한’의 의미의 ‘to fit’를 나타낸다. 이러한 적응의 의미는 시간의 흐름에 따라 적응과 관련한 여러 개념들이 사용되었고, 주로 혼용되어 사용하고 있는 adaptation, adapting, adaptivity, adaptability의 개념을 살펴봄으로써 경력적응성의 의미를 명확히 하고자 한다.

“Better outcomes (adaptation results) are achieved by individuals who are willing (adaptive readiness) and able (adaptability resources) to perform coping behaviors that address changing conditions (adapting responses)”
(Savickas, 2013, p. 162).

위의 문장에서의 adaptation은 적응이 이루어진 결과(result)의 의미로서 변화된 상황을 설명하는 적응적 행동(adaptive behaviors)을 수행하는 것이다(Ployhart & Bliese, 2006). 이는 직업 역할(work roles) 내에서 자기개념을 구현하기 위한 시도로서 학교에서 직장으로의 전환, 직무에서의 전환, 직업의 전환 등 일련의 전환에 대한 적응에 초점을 두고 있다(Savickas & Porfeli,

2012). adapting은 변화가 이루어지는 상황에서의 나타나는 반응(response)으로, 지향(orientation), 탐색(exploration), 확립(establishment), 관리(management), 해방(disengagement) 등의 적응적 기능을 나타내는 행동을 포함한다. 이러한 adapting은 직업적 발달 과정에 숙달(mastering), 직업적 전환에 대처, 업무상에서의 충격(trauma)과 예상치 못한 사태(contingency)에 적응해나가는 과정에서 나타날 수 있다. 그리고 adaptivity는 개인의 변화에 대한 유연성(flexibility)이나 의지(willingness)를 의미하는 오직 개인의 성격적인 특성을 의미하는 것으로서의 적응을 위한 준비도의 의미를 나타낸다. 구성주의 이론에 따르면, adaptivity는 개인이 중심이 된 안정되고 지속되는 특성이나 경향으로서 적응하는 성향이나 의지로 간주하고 있다. 하지만 이러한 적응과 관련한 개인의 심리적 성향만으로는 적응 행동을 지지하기에 불충함을 지적하면서 개인이 변화하는 상황에 견뎌내기 위한 자원, 즉 자기통제(self-regulation) 자원이 필요함을 강조하고 있다.

이러한 점에서 adaptability의 개념을 살펴볼 때, 개인에 따라 정도의 차이는 있지만 개인이 변화하는 상황(환경)에 적응하기 위해 개인이 가지는 내적인 자원을 의미한다. adaptability는 지속적으로 변화하는 환경적 요구에 대응하고, 이러한 요구에 영향을 미칠 수 있는 다양한 역할 행동을 개선하며, 개인의 정체성 유지 및 개선, 그리고 주어진 상황에 적응하는 능력을 발달시키고자 하는 의식적인 성향과 준비도를 의미하는 심리적인 자원으로 표현된다(Morrison & Hall, 2002).

경력적응성을 정의하고 있는 다양한 학자들의 정의를 살펴보면, 초기의 경력적응성은 새롭게 변화하는 직무와 직무 상황들에 대처하기 위한 준비도로 정의하고 있다(Savickas, 1994; Super & Knasel, 1981). 또한, Super, Thompson, 그리고 Lindeman(1988)에서는 변화하는 직업과 직업 상황에 대처하기 위한 준비도로 정의하고 있으며, Savickas(1997)에 따르면, 경력적응성은 예측할 수 있는 과제에 대한 준비와 업무에서 주어지는 역할에 참여하며, 일과 일하는 상황의 변화로 야기된 예측 불가능한 상황에 적응하고 대처하기 위한 준비도의 의미로 좀 더 명확히 정의하고 있다. Rottinghaus 외(2005)는 예측하지 못한 상황을 마주했을 때, 개인의 경력계획을 변경하기 위해 계획하고 적응할 수 있는 개인의 능력에 영향을 주는 개인적인 성향으로 정의하고 있다. 지금까지 경력적응성에 대한 정의는 대부분 직무나 직업의 변화, 즉 경력변화의 상황에 놓여

있는 개인의 성향이나 능력적인 측면에서의 변화 준비도의 의미로 개인이 중심이 된 변화에 대한 적응성에 초점을 두고 있다.

Savickas(2005)는 경력적응성을 개인에게 있어 직면하게 될 직업적 발달 과업, 직업전환, 그리고 개인의 직업적 상처에 대처하기 위한 개인의 준비도와 자원을 의미하는 사회심리적 구인으로 정의하고 있다. 또한, Savickas와 Porfeli(2012)는 노동시장과 직업 환경(상황)의 변화와 관련된 예기치 못한 요구에 대해 적응하고, 경력 전환으로 인해 주어진 발전적 과제들에 대처하기 위한 일련의 개인적 자원으로 정의하고 있다. 경력적응성에 대한 다양한 학자들의 정의를 종합하면 <표 II-2>와 같다.

<표 II-2> 다양한 학자의 경력적응성의 정의 종합

연구자	내용
Super & Knasel(1981)	새롭게 변화하는 직무와 직무 상황들에 대해 대처하기 위한 준비도
Super, Thompson, & Lindeman(1988)	변화하는 직업과 직업 상황에 대처하기 위한 준비도
Savickas(1994)	새롭게 변화하는 직무와 직무 상황들에 대해 대처하기 위한 준비도
Savickas(1997)	예측할 수 있는 과제를 준비하고 업무에서 주어지는 역할에 참여하며, 일과 일하는 상황의 변화로 야기된 예측 불가능한 적응에 대처하기 위한 준비도
Rottinghaus et al.(2005)	예측하지 못한 상황을 마주했을 때, 개인의 경력계획을 변경하기 위해 계획하고 적응할 수 있는 개인의 능력에 영향을 주는 개인적인 성향
Savickas(2005)	개인에게 있어 직면하게 될 직업적 발달 과업, 직업 전환, 그리고 개인의 직업적 상처에 대처하기 위한 개인의 준비도와 자원을 의미하는 사회심리적 구인
Savickas & Porfeli(2012)	노동시장과 직업 환경(상황)의 변화와 관련된 예기치 못한 요구에 대해 적응하고, 경력 전환으로 인해 주어진 발전적 과제에 대처하기 위한 일련의 개인의 심리적 자원

앞서 언급하였듯이 적응성(adaptability)의 개념이 개인에게 주어진 직업세계 속에서의 변화상황에 적응하기 위한 심리적 자원으로써, 개인의 능력만이 아닌 개인과 환경의 상호작용을 통해 변화하는 환경에 적응해나가기 위한 개인의 자기 통제적 자원을 의미한다. 따라서 경력적응성은 경력환경의 불안정성 및 역동적인 변화에 따라 개인의 경력개발에 있어 중요한 문제를 해결하기 위해 개인이 소유한 심리적 자원이고(Guan et al., 2014), 급변하는 경력 환경 및 경력 이동 등으로 인한 새로운 경력 상황에 대처하고, 적응해나가기 위한 개인의

사회심리적 자원이다(이상진, 2011; Savickas & Porfeli, 2012).

이렇게 경력적응성이 개인의 능력이 아니라 개인의 심리적 자원으로 정의하고 있는 것은 개인마다 변화에 대해 준비정도가 다르고, 변화관리를 위해 지니고 있는 자원도 다르기 때문에 변화가 요구되는 상황에서도 변화의 정도가 다르게 나타나며, 시간의 흐름에 따라 삶의 역할에 통합되는 정도 또한 다르게 나타나기 때문이다. 따라서 이러한 자원은 개인이 핵심이 아닌 개인과 환경의 상호작용이 중요하며, 이로 인해 경력적응성을 사회심리적 구인으로 정의하는 것이다(Savickas & Porfeli, 2012).

경력적응성의 개념적 이해를 위해 진로성숙(career maturity)과의 개념적 차이를 이해할 필요가 있다. 진로성숙은 개인의 진로에 있어서 수준이나 나이에 적합한 발달적 과업(developmental tasks)에 참여하기 위한 개인의 능력 또는 준비도로 정의하고 있다. 그리고 진로성숙은 Super의 이론에서 1~14세에 해당하는 성장기(Growth)와 15~25세에 해당하는 탐색기(Exploration)에 주로 적용되는 반면, 경력(진로)적응성은 26~45세에 해당하는 확립기(Establishment)와 46~55세에 해당하는 유지기(Maintenance)에 적용된다. 이러한 진로성숙은 진로발달 및 진로선택에 있어서 중요한 요소인 반면 경력적응성은 진로 선택 후의 직업 적응(work adjustment)의 단계에서 중요한 요소이다. Super의 진로발달이론에서의 진로성숙은 진로선택이 이루어지고 직업적응에 있어서의 도전을 직면한 후에 성인들이 직면하게 되는 이슈를 다루기 위한 구인들을 체계화하는 데에 포함되지 않았다. 이러한 이유로 Savickas(1997, 2005)는 진로 구성주의 이론을 기반으로 경력적응성이라는 구인을 형성하였다.

여기서 말하는 경력적응성이란 자신의 나이와 진로 수준에 적당한 발달적 과업을 수행하기 위한 개인의 준비와 관련된 것으로 보고 있다. 발달은 적응에 의해 나타난다는 맥락주의적 패러다임에서 유래된다. 반면 성숙의 개념은 개인이 오직 안정된 환경에서만 발달할 수 있다. Savickas(2005)에 따르면, 경력을 구성하는 데 있어서의 본질은 직업적 자아개념과 직업 역할 사이의 반복되는 과정에 놓여있다는 것이다. 직업적 자아개념은 문화적 기회와 제약들 간에 타협이 이루어짐으로써 적응이 나타날 수 있다. 이는 개인에게 직업에 대한 역할이 부여되면서 개인의 자아가 조직으로 확장될 때에, 효과적인 업무상의 적응이 이루어지는 것이다. 이러한 각각의 과정은 개인이 속한 그룹에서의 직업 역할이 강화되고, 개인이 적응할 수 있는 능력을 향상시켜야 하며, 이를 위해 직업

적 발달을 이루는 직업적 자아개념과 직업 역할이 잘 들어맞아야 한다(Leong & Ott-Holland, 2014).

경력적응성은 교육과 경험을 통해 얻어진 지식과 축적된 능력으로 정의되는 인적자본(human capital)로 볼 수도 있다(Sullivan & Sheffrin, 2003). 인적자본은 개인이 무엇을 아는가에 관한 것으로 최근 부각되고 있는 심리적 자본과 경력적응성과의 유사점을 확인할 수 있는데, Luthans, Youssef, 그리고 Avolio(2007)에 따르면, 심리적 자본은 개인의 긍정적인 심리적 발달 상태로서, 도전적인 과제를 성취하기 위해 필수적으로 노력하려는 자신감(self-efficacy), 긍정적인 속성(optimism), 목표를 성취하기 위한 끈기와 목표에 대한 경로를 재설정하는 것(hope), 예상치 못한 문제가 발생했을 때에도 성공을 위해 회복하는 것(resilience)으로, 사회심리적 자원 또는 업무상의 능력으로서의 적응성은 이러한 특성보다 더 변화될 수 있다고 보았다.

이러한 경력적응성에 대한 정의를 종합해볼 때, 경력적응성은 개인과 환경이 상호작용하는 가운데 자신과 환경을 탐색하고, 새롭고 불확실한 직업 및 업무 환경에서의 문제들을 해결하며 대처해나가는 자기조절전략으로써, 개인이 소유한 심리적 자원이자 강점이라고 할 수 있다. 이는 적극적인 성격, 단일 조직의 경계를 넘어선 사고방식과 관련되어 있고(McArdle et al., 2007), 특히 비자발적인 직무 이동, 실직 등 다양한 기회를 탐색할 수 있게 해주며(Zikic & Klehe, 2006), 발전적 과제, 직업적 이동, 불확실한 경력 상황에서의 복잡하면서 익숙하지 않은 문제들을 해결하는 과정 속에서 더욱 발달해나갈 수 있기 때문에(이상진, 2011; Savickas & Porfeli, 2012), 현대 사회에서 개인의 경력전환 관리 및 경력개발에 있어 필수적인 자원으로 여겨지고 있다(Savickas et al., 2009).

2) 경력적응성 관련 유사용어

가) 고용가능성

고용가능성이란 조직 내부 또는 외부에서 자신의 고용을 획득하고 유지시키는 능력(Finn, 2000)으로, 지속가능한 고용 준비 상태를 가지고 장기적인 관점에서 본인의 경력개발을 관리하고 유지할 수 있는 능력이라고 할 수 있다(Watts, 2006). 이러한 고용가능성을 전 생애적인 관점에서 살펴보면, 개인이

노동시장의 변화에도 조직 내외부에서 안정적인 고용획득을 취하고 변화에 적응하여 개인의 경력개발을 유지하고 관리할 수 있는 특성이라고 할 수 있다(박성혜, 2014).

이러한 고용가능성은 노동시장 및 직업세계의 변화에 유연하게 대처하는 능력을 포함한다는 점에서 경력적응성과 유사하며, 고용가능성의 한 요인으로 경력적응성을 포함시키기도 한다(Fugate et al., 2004). 그러나 고용가능성은 노동시장에서의 고용주와 종업원의 관계에 초점을 맞춰진 반면, 경력적응성은 직업뿐만 아니라 일과 가정, 지역사회, 여가 등의 전반적인 영역으로 확장될 수 있다는 점에서 차이점을 확인할 수 있다(정지은, 2013).

나) 경력탄력성

경력탄력성이란 London과 Mone(1987)에 의하면, 경력개발의 동기를 이루는 가장 기초적인 요소로 어려운 상황에서도 변화하는 환경에 적응할 수 있는 능력을 나타내는 것이다. 박정아(2012)에 의하면, 경력탄력성은 급속한 노동 환경의 변화로 야기되는 혼란스럽고 어려운 상황에서 변화에 적응하기 위해 스스로가 적극적, 능동적으로 자신의 삶과 경력을 관리하고, 지속적인 학습에 전념하고, 업무 성과의 질을 유지하도록 노력하여 역경과 어려움을 극복하는 능력 및 태도를 말한다.

경력탄력성과 경력적응성은 모두 어려운 환경을 극복하고 적응해나간다는 점에서 공통점을 보이고 있다. 하지만 경력탄력성에서 탄력성의 의미에 좀 더 초점을 두고 살펴보면, 적응의 의미보다는 위기 상황을 성공적으로 극복해내는 회복력을 의미하며, 또한 시간상으로도 과거 역경상황의 극복을 다루는 과거지향적인 개념이라고 할 수 있다(장계영, 2009). 반면 경력적응성은 급속하게 변화하는 사회에서 야기된 예측할 수 없는 적응에 대처하고 이에 적응해나가는 능력으로서, 아직 접하지 못한 미래상황을 놓고서 현재 상황을 긍정적이고 적극적으로 대처하는 능력 혹은 태도를 의미한다는 점에서 두 개념의 차이점을 비교해볼 수 있다.

다) 경력정체성

경력정체성은 개인의 동기, 관심, 경력 역할수행 역량과 관련된 의미구조로, 환

경과의 지속적인 상호작용을 통해 형성해나가는 인지적 개념이다(Meijers, 1998). 이러한 경력정체성은 환경과 상호작용을 통해서 자신의 이미지를 반영해나가며, 개인이 가지고 있는 사회적 역할에 따라 다른 정체성과 유기적으로 관계를 맺으며 성장해나간다. 경력정체성과 경력적응성의 관계는 개인이 직면해야할 도전과 강하게 연결되고, 환경적인 변화를 고려하여 개인의 경력정체성이 삶 속에서 계속해서 발생하는 작업이다. 그리고 환경적인 혼란으로 인해 개인은 스스로를 적응적으로 정의하게 된다. 이를 통해 개인의 적응성은 성공의 기회를 높이고 정체성을 더욱 향상시키게 되는 것이다(장계영, 2009).

라) 직업적응

직업적응이란 개인과 직업환경이 상호 간에 만족과 충족을 성취하고자 하는 과정 또는 성취한 상태로, 만족과 충족이 모두 성취될 때 적응이 이루어진다고 보는 개념이다(Dawis & Lofquist, 1984). 이러한 직업적응은 개인과 일의 환경의 부합성을 성취하고 유지하는 과정에서 개인과 환경 모두의 욕구가 충족된 상태에 이르는 것이다. 직업적응에서의 적응이라 함은 개인과 직업 환경의 요구의 특성에 초점을 두는 ‘적응(adjustment)’의 개념이 포함되어 있다. 이는 경력적응성이 이야기하고 있는 미래직업전환에 대한 대처능력이라는 개념과의 차이를 보이고 있다(정지은, 2013). 즉, 직업적응은 개인과 환경의 불일치가 발생하게 될 경우, 개인이 환경을 거부할 수도 있지만, 경력적응성은 개인이 변화하는 환경에서의 요구에 적응하여 조직환경에 대처할 수 있는 태도와 능력을 의미하기 때문에, 미래의 경력성공을 예측할 수 있는 보다 더 발전적이고 지속적인 개념으로 이해할 수 있다.

지금까지 살펴보면 경력적응성 관련 유사용어와의 공통점과 차이점을 정리하면 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 경력적응성과 관련 유사용어와의 비교

구분	경력적응성 (Career adaptability)	
고용가능성 (Employability)	개념	• 개인이 노동시장의 변화에도 조직 내외부에서 안정적인 고용획득을 취하고 변화에 적응하여 개인의 경력개발을 유지하고 관리할 수 있는 특성
	공통점	• 노동시장 및 직업세계의 변화에 유연하게 대응하는 능력임
	차이점	• 고용가능성은 노동시장 내에서 고용주와 직원의 관계에만 초점을 두지만 경력적응성은 직업 및 전반적인 영역으로 확장됨
경력정체성 (Career Identity)	개념	• 개인의 동기, 관심, 경력 역할수행 역량과 관련된 의미구조로, 환경과의 지속적인 상호작용을 통해 형성해나가는 인지적 개념
	공통점	• 개인이 직면해야 할 도전과 강하게 연결됨
	차이점	• 경력정체성은 개인의 적응성을 통해 개인의 정체성 향상으로 이어짐
경력탄력성 (Career resilience)	개념	• 급속한 노동 환경의 변화로 야기되는 혼란스럽고 어려운 상황에서 변화에 적응하기 위해 스스로가 적극적, 능동적인 노력을 통해 역경과 어려움을 극복하는 능력 및 태도
	공통점	• 불확실하고 어려운 환경을 극복하고 적응해나감
	차이점	• 경력탄력성은 위기 상황을 성공적으로 극복해내는 회복력으로 과거 지향적인 개념이지만 경력적응성은 미래상황을 놓고서 현재 상황을 긍정적으로 대처하고자 하는 능력이자 태도임
직업적응 (Work adjustment)	개념	• 개인과 직업환경이 상호 간에 만족과 충족을 성취하고자 하는 과정 또는 성취한 상태
	공통점	• 개인과 직업 환경의 요구의 특성에 초점을 둠
	차이점	• 개인과 환경 간의 관계를 나타내는 것으로, 개인과 환경이 불일치할 경우, 환경을 거부할 수도 있음

나. 경력적응성 관련 이론

1) Super의 전생애주기-생애공간 이론

Super의 진로이론이 종전의 직업이론들과 보이는 큰 차이점은 직업과 직접적으로 관련은 없지만, 진로를 직업과 간접적으로 연관을 맺고 있는 다양한 삶의 역할에 대하여 관심을 가지고 있다는 점이다(김봉환 외, 2013). Super(1980)

에 따르면, 개인이 감당하는 사람의 다양한 역할이 개인의 생활양식을 구성하며, 그러한 전체적인 역할의 구조가 진로양식을 구성한다고 보고 있다.

Super의 이론은 전생애주기-생애공간, 자기개념의 세 가지 주요요소 내에서 발달단계의 역할에 치중하였다(Zunker, 2006). Super의 이론에서 진로발달은 주어진 발달단계를 통해 나타나는 생애과정이며, 각 발달단계가 인간행동에 영향을 미치면서 자기개념이 형성된다고 보고 있다. Super의 전생애주기-생애공간 이론은 다양한 개인적 혹은 상황적 결정요인이 전 생애과정에서 개인이 수행해야 하는 생애역할을 설명하고 있으며, 이러한 개인 및 상황적 결정요인들이 개인의 자아개념의 발달에 상호작용하며 영향을 미친다고 보고 있다(Super, 1990). 여기서 말하는 자아개념(self-concept)은 어떤 역할, 상황, 지위에서 특정한 기능을 수행하고 일련의 복잡한 관계 속에서 타인과의 비교를 통해 자신에 대한 이해를 발달시켜나가고, 삶의 과정에서 경험하는 자신의 독특성에 따른 자기이해를 통해 자아개념을 형성해나간다(Super, 1963).

Super의 진로발달이론 중 대표적인 개념인 진로성숙(career maturity)은 진로발달의 연속선상에서 개인이 도달하는 위치이다. 진로성숙의 개념을 문화적 맥락에서 파악한 Fouad(1988)에 따르면, 진로성숙은 개인이 자신의 연령 수준에서 주어지는 진로문제에 대처할 수 있는 준비도로 정의하고 있다. 하지만 이 진로성숙의 개념은 진로가 더 이상 고정된 단계의 연속적인 개념으로 정의될 수 없고, 개인의 의사결정능력이 청소년기 이후로 지속적으로 증가하는 것도 아니며, 성인기의 발달단계에서의 발달과업에 대한 대처능력도 나이의 변화에 대응하여 변하는 것이 아니라는 점에서 이를 성인에게 적용하기에는 문제가 있다고 지적하였다(Super, Thompson & Lindeman, 1988). 따라서 성인의 진로(경력)의사결정 준비도에는 진로성숙이라는 개념 대신 경력적응성이라는 개념으로 대체되었다(Super & Knasel, 1981). 여기서의 경력적응성의 개념은 각 개인이 일의 세계와 자신의 개인적 환경 사이에서 추구하는 균형에 초점을 두고서, 성인이 경력환경의 변화에 대응하기 위해 개인과 환경의 상호작용하는 과정에서 나타난다고 보았다. 성인은 역동적인 환경 내에서 자발적이든 비자발적이든 자신의 경력과 관련한 수많은 의사결정을 해야 하는 세계에서 이에 끊임 없이 대응해나가야 한다.

2) Savickas의 구성주의 진로발달이론(career construction theory)

Savickas의 구성주의 이론은 Super의 진로발달이론을 현대적으로 확장한 이론으로, 2000년대에 들어 소개되었고, 2005년에 이론적으로 완성되었다(Savickas, 2002; 2005). 이 이론은 인식론적 구성주의를 기반으로 실재의 표상을 구성하는 것이 아닌 개인 스스로 실재를 구성해나간다는 입장에서 맥락주의적 관점을 취하고 있으며, 발달은 내적 구조의 성숙보다는 환경(context)에 적응해나가는 과정을 통해 이루어지는 것으로 보고 있다(김경애 외, 2014; 정지은, 2013). 즉, 무엇보다도 환경이 개인을 형성하기도 하지만 개인 또한 환경을 만들어 간다는 입장에서 발달의 주체인 개인에 대한 인식 향상에 초점을 두고 있다. 또한 이 이론에서는 개인이 자신의 진로 관련 행동과 직업적 경험에 의미를 부여하여 스스로 진로를 구성해나간다고 보면서, 이미 존재하는 어떤 사실을 발견하는 것이 아닌 적극적으로 의미화하는 과정을 통해 진로행동을 이끌고 조절 및 유지할 수 있다.

구성주의 진로발달이론에서 주요 구성요인으로 직업적 성격(vocational personality), 생애주제(life theme), 경력적응성(career adaptability)을 나타내고 있다.

경력적응성은 현재 직면한 발달과업, 직업전환, 마음의 상처 등을 극복하기 위해 필요한 개인의 준비와 자원을 의미하는 심리적 구인으로(Savickas, 2005), 자신의 직업세계의 변화에 잘 적응해나가고 자신의 진로를 구성해나가는 과정에서의 극복과정을 강조한다. 이 이론에서의 발달과정이라 함은 내부구조의 성숙보다는 환경에 적응과정으로 개념화하여, 개인이 사회와 접촉하고 사회에서 주어지는 과제들에 대응하기 위해, 스스로의 행동을 조절하는데 필요한 능력이면서 자신을 환경으로 확장해나가는 과정에서 형성되는 것으로 보고 있다.

3) Niles, Amundson과 Neault의 희망중심경력개발 모델

(Hope-Centered Model of Career Development, HCMCD)

Niles, Amundson과 Neault(2010)에 의해 개발된 희망 중심 경력개발 모델(HCMCD)은 Bandura의 개인행위자 이론(human agency theory), Hall의 경력 메타능력(career metacompetencies), Snyder의 희망 이론(hope theory)을 통합하

여 종합되어진 모델이다. 그리고 Niles 외(2010)는 이 모델을 기반으로 하여 Hope-Centered Career Inventory(HCCI)를 개발하였다. 현재 이 측정도구를 바탕으로 대학생들에게 HCCI를 사용하여 HCMCD를 적용하고자 하는 연구들이 진행 중에 있다.

이 모델은 효과적인 자기주도 경력개발을 위한 것으로, 구체적인 태도 및 행동요인으로 희망, 자기성찰, 자기이해, 비전갖기, 목표설정/계획, 적용/적응을 포함하고 있다(Niles et al., 2010). 희망 중심 경력개발 모델에서 근로자 집단은 직업 활동을 하는 가운데 발생하는 문제에 대한 문제해결능력 수준인 경력 적응성이 다양하다. 경력적응성은 새로운 정보를 기존의 진로행동에 포함시킬 수 있는 능력을 정의하면서 경력적응성이 자기주도적인 경력관리에 효과적인 요소라고 제시하고 있다.

다. 경력적응성의 구성요인

경력적응성을 구성하는 요인은 연구자의 관점에 따라 다소 차이를 보이고 있으며, 이는 개념적으로 명확하게 정의되지 못하였고, 경력적응성을 구성하는 요인들에 대해서도 여전히 탐색적인 연구가 이루어지고 있다는 점에서 경력적응성의 구성요인에 대해 확인하는 것은 쉽지 않다(정지은, 2013).

현재 경력적응성의 연구는 진로분야에서 청소년이나 대학생들을 대상으로 활발하게 연구가 진행되고 있는 상황이다. 하지만 경력적응성 관련 연구가 초기 성인들을 대상으로 연구가 시작되었으며, 이 연구의 대상에 맞게 기존 경력적응성의 연구들 가운데 성인을 대상으로 하는 연구들에서 경력적응성을 구성하고 있는 요인들에 대해 살펴보고자 한다(<표 II-4> 참조).

<표 II-4> 경력적응성 관련 선행연구의 구인 비교

연구자	대상	구인
Super & Knasel(1979)	성인	일 가치관, 일 현저성, 자율성, 계획성, 목표설정, 의사결정, 경험의 성찰
Ashford & Taylor(1990)	성인	낙관성, 학습경향, 개방성, 내적통제소재, 일반적 자기효능감
Savickas(1997)	성인	자기탐색, 환경탐색, 경력계획, 의사결정
Pulakos, Arad, Donoval & Plamondon(2000)	성인	위기상황 대처, 직무스트레스 관리, 창조적인 문제해결, 불확실한 상황 관리, 과제학습, 대인적응성, 문화적응성, 물리적 환경 적응성
Savickas(2005)	-	관심, 통제, 호기심, 자신감
Zikic & Klehe(2006)	성인	경력탐색, 경력계획
McArdle et al.(2007)	성인	주도적 성격, 개방성(경계가 없는 마음)
Savickas et al.(2009)	-	관심, 통제, 호기심, 자신감, 몰입
Klehe et al.(2012)	성인	자기탐색, 환경탐색, 계획
Savickas & Porfeli(2012)	-	관심, 통제, 호기심, 자신감

자료: 정지은. (2013). 대학생의 진로적응성과 사회적지지, 자아존중감, 및 자기주도학습의 인과적 관계. 서울대학교 석사학위 논문. 재구성.

경력적응성의 연구가 처음 시작된 Super와 Knasel(1981)의 연구에서는 캐나다 성인근로자를 대상으로 적응성의 구성요인을 일 가치관, 일 현저성, 자율성, 계획성, 목표설정, 의사결정, 경험의 성찰로 구분하고 있으며, Ashford와 Taylor(1990)는 낙관성, 학습경향, 개방성, 내적통제소재, 일반적 자기효능감을 경력적응성의 구성요인으로 포함하고 있었다. 그리고 Savickas(1997)의 연구에서는 경력적응성의 구성요인을 자기탐색, 환경탐색, 경력계획, 의사결정을 하위요인으로 구성하였다. 그리고 Ployhart와 Bliese(2006)의 연구에서는 적응적 직무수행에 영향을 미치는 조절전략으로서 적응성 모형을 제안하고 있다. 이들은 Pulakos 외(2000)의 연구에서의 8가지 구인을 이용하여 개인적응성 척도를 개발하였다. 이들은 조직에 속해있는 근로자들을 대상으로 실시된 연구에서 적응성의 구성요인으로 위기대응, 일 스트레스, 창의성, 불확실성, 과제학습, 대인적응성, 문화적응성, 신체적응성으로 구성하고 있다.

여전히 경력적응성에 대한 통일되지 못한 구성요인들이 제시되고 있는데 경력 구성주의의 입장을 지지하는 학자들은 경력이 전 생애에 걸쳐 형성되는 것이며, 개인과 환경의 상호작용 속에서 경력을 구성해나가는 것이 중요하다고

는 점을 강조하면서, 경력적응성의 개념이 구체화되었고 이에 경력적응성의 구성요인이 명확해지기 시작하였다. Savickas(2005)의 연구에서의 경력적응성은 자신의 경력전환에 있어서 자기주도적인 노력을 의미하는 ‘자기조절전략’으로서 4가지 차원으로 재분류하였다. 자기조절전략으로서의 경력적응성은 4C로 관심(Concern), 통제(Control), 호기심(Curiosity), 자신감(Confidence)으로 명명하였다. 즉, 경력적응성은 미래의 경력에 대해 관심을 가지고, 자신의 경력개발은 자신이 스스로 책임감을 가지고 주도적인 역할을 해야 함을 인지하는 것이 중요하며, 자신의 경력에 있어서의 다양한 대안을 생각해보며, 개인이 설정한 경력 목표를 달성하기 위한 확신을 가지는 것이 중요함을 언급하고 있다.

하지만 이후 Savickas 외(2009)는 경력구성 과정에서 관심, 통제, 호기심, 자신감의 4가지 차원에 몰입을 추가한 ‘5Cs’의 중요성이 대두되었다. 경력에 대한 몰입은 불확실한 경력상황에 새로운 가능성과 기회를 탐색해나가는 과정 속에서 자신의 인생에서의 가치로운 경력에 몰입하게 됨을 의미한다. 하지만 이후 경력적응성의 구성요인은 경력적응성의 모델을 구축하고 측정도구를 개발하고자 하는 프로젝트가 진행되면서 다시금 재구성되게 된다. Savickas와 Porfeli(2012)에 따르면, 경력적응성의 측정도구인 CAAS(Career Adapt-ability Scale) 개발을 위한 프로젝트를 통해 Savickas(2005)에서 경력적응성의 구성요인으로 제시하였던 관심, 통제, 호기심, 자신감을 경력적응성의 4가지 차원으로 재정립하였다. 이를 통해 이후에 진행되는 경력적응성 관련 많은 연구들은 경력적응성을 4가지 차원으로 분류하고 있으며, 경력적응성의 구성요인이 4가지 차원으로 정립되어가고 있다(Coetzee & Harry, 2014; Guan et al., 2014; Maggiori et al, 2013; Santilli et al., 2014; Tolentino et al., 2014; Zacher, 2014a, Zacher, 2014b).

경력적응성을 구성하는 4가지 차원인 관심(concern), 통제(control), 호기심(curiosity), 자신감(confidence)에 대해 구체적으로 살펴보면, 먼저, 관심은 개인이 직업인으로서의 자신의 경력과 관련한 미래에 대해 관심을 가지는 것으로 가장 중요한 차원이다. 이러한 관심은 미래 경력에 대한 방향성, 계획성, 그리고 낙관적인 태도에 의해 촉진되어질 수 있지만 관심의 부족은 미래 경력에 대한 무계획성, 비관주의를 보이게 된다.

통제는 자신의 직업적 미래에 대한 통제력을 증진시키는 것으로, 통제는 개인이 자신의 경력을 만들어가는 가운데 책임감을 가지고 주도적, 자율적으로 의사 결정을 하는 것이다. 이는 자신의 미래 경력에 대해 스스로 만들어갈 수 있다

는 사고와 통제력을 의미하는 것이다. 하지만 통제의 부족은 경력미결정으로 나타나며, 의사결정 훈련이나 노력을 통한 성공, 시간관리 등을 통해 향상될 수 있다. 그렇기 때문에 개인의 대처능력, 태도, 신념은 통제를 강화하여 개인의 경력과 관련한 미래의 대안들에 호기심을 가지게 되는 것이다.

호기심은 개인과 직업세계 사이의 적합성을 체계적으로 탐색하는 것으로, 이러한 탐구적인 태도는 개인과 개인이 직면하게 될 새로운 경력 상황에 대한 정보를 탐색하게 하여 현실성과 객관성을 갖도록 한다. 이러한 호기심은 스스로 자신의 내외부에서의 정보를 수집·비교하여, 현실적이며 객관적으로 행동하는데 도움을 주게 된다. 하지만 호기심의 결여는 직업 세계에 대한 경직성과 자기에 대한 부정확한 이미지를 가질 수 있기 때문에 개인의 가치관을 명료화하고, 직업 시뮬레이션, 롤모델 모방, 목표설정 실행, 탐색방법 등의 개입이 주어질 수 있다.

마지막으로 자신감은 경력환경 변화 및 경력전환으로 인해 직면하게 되는 여러 가지의 도전에 마주하고 장애를 극복함에 있어서의 성공기대를 의미한다. 자신감은 경력과 관련하여 마주하게 되는 새롭고 복잡한 문제를 해결하고, 적절한 선택과 실행에 필요한 자기효능감, 자기수용, 자기가치감을 향상하게 되어, 도전적인 과제나 문제 상황에 있어서도 자신이 할 수 있다는 믿음을 가지고 문제상황을 회피하지 않고 끈기있게 노력하게 된다. 하지만 이러한 자신감의 부족은 자신의 경력에 있어서 실현해야할 역할과 목표한 경력의 성취를 방해할 수 있기 때문에, 역할모델링, 성공인지, 격려, 불안감소, 문제해결훈련 등의 개입을 통해 자기효능감을 증가시킬 수 있는 개입이 필요하다(장계영, 2009; 장혜민, 2014).

오늘날 개인의 인생에서 경력의 변화는 자연스러운 일이며, 필수적으로 요구되는 것일 수 있다. 경력환경의 변화 및 경력전환의 과정에서 개인은 새로운 환경을 마주하게 되고 이로 인해 자신의 경력에 관심과 가치, 경력욕구가 변화할 수 있는 것이다(이상진, 2011). 따라서 경력적응성이 높은 사람은 미래의 경력에 관심을 가지고, 경력개발의 책임이 자신에게 있음을 인지하고, 주도적인 노력을 통해 경력과 관련한 다양한 통로를 탐구하며, 이로 인해 세워진 경력목표를 성취하는데 있어서의 확신을 가지기 때문에(김경애, 외, 2014; 이상진, 2011; 정지은, 2013) 지속적으로 변화하는 경력상황에 잘 대처하고 적응할 수 있는 것이다.

라. 경력적응성의 측정

경력적응성과 관련하여 이를 측정하는 여러 측정도구들이 있지만 그 중에서 성인의 경력적응성을 측정하고자 했던 도구는 Super 외(1988)의 ACCI(Adult Career Concerns Inventory), Rottinghaus 외(2005)의 CFI(Career Future Inventory), 그리고 Savickas(2012)의 CAAS(Career Adapt-Ability Scale) 등이 있다.

Super 외(1988)에 의해 개발된 이 측정도구는 Super 외(1975)에 의해 개발된 진로발달검사-성인용(Career Development Inventory-Adult Form)에서 발달된 측정도구이다. CDI-A는 Super의 진로발달단계 5단계 중 성장기(14세 이전)를 제외한 탐색기(15~24세), 확립기(25~44세), 유지기(45~65세), 쇠퇴기(65세 이후)의 발달단계에 따른 진로문제를 측정하였다. 하지만 이 도구는 성인에게 진로성숙의 개념을 적용시키기에 따르는 부적절한 문제를 지적하면서(Super & Knasel, 1981), 기존의 진로성숙을 경력적응성의 용어로 변경하고, 진로성숙의 관점이 아닌 경력적응성의 관점에서 이를 측정하기 위해 CDI-A의 측정항목을 유지하고 응답 선택지 등을 수정한 ACCI(Adult Career Concerns Inventory)가 개발되었다. 기존의 CDI-A가 진로발달단계에 따른 발달정도를 측정한 반면, ACCI는 단지 직업적 과업의 관심만을 측정하는 태도 항목을 사용하고 있다. ACCI는 총 61문항으로, 5점 척도로 구성되어 있다.

Rottinghaus 외(2005)에 의해 개발된 CFI(Career Future Inventory)는 경력적응성을 개인의 변화하는 진로계획과 업무역할에 대해 인식하는 능력으로 정의하면서, 미래 변화에 대처하고 긍정적인 방향으로 변화를 활용하여, 예상치 못한 사건으로 인한 변화에도 잘 극복해내는 정도로 정의하고 있다. 이 측정도구는 하위 요인으로 경력적응성과 낙관성, 노동시장에 대한 지식을 측정하고 있다. 하지만 이 도구는 성인을 대상으로 하는 경력적응성을 측정하는 도구라기보다 주로 청소년이나 대학생들을 대상으로 측정이 이루어지고 있다. 국내에서는 조성연, 홍지영(2010)에서 성인학습자를 대상으로 이 측정도구를 활용하여 경력(진로)적응성을 측정하고 있다. 이 CFI 도구는 총 25문항으로 구성되어 있고, 경력적응성 7문항, 낙관성 7문항, 노동시장에 대한 지식 9문항 등 3개 영역으로 구성되어 있다.

마지막으로 Savickas와 Porfeli(2012)에 의해 개발된 CAAS(Career

Adapt-Ability Scale)는 경력적응성을 측정하는 도구로서 Savickas(2005)에서의 자기조절전략을 바탕으로 한 4가지 차원(관심, 통제, 호기심, 자신감)으로, 각 차원당 6문항씩 총 25문항으로 구성되어있다. 이 측정도구는 추후 13개 국가에서 도구의 타당도와 문화 간의 타당도 작업이 수행되어 국제적으로 검증된 도구로 여겨지고 있다.

이 연구에서는 경력적응성의 개념 및 차원을 명확히 구분하여 측정하고 있으며, 국제적으로 타당도와 신뢰도가 검증된 경력적응성 측정도구인 CAAS를 활용하여 대기업 사무직 근로자의 경력적응성의 수준을 측정하고자 한다.

마. 경력적응성 관련 연구

그동안 국내외에서 이루어진 경력적응성 관련 연구를 살펴보면, 국외에서는 주로 경력적응성에 대한 개념 및 구성요소를 정의하고 있는 연구(Ashford & Taylor, 1990; McArdle et al., 2007; Polyhart & Bliese, 2006; Savickas, 1997, Savickas & Porfeli, 2012; Super & Knasel, 1981; Zikic & Klehe, 2006)들이 이루어지고 있으며, 경력적응성과 경력성공(Creed, Muller & Patton, 2003; Patton, Creed, & Muller, 2002)이나 삶에 대한 만족(Hirschi, 2009), 성격과 직무열의(Rossier et al., 2012), 5가지 성격특성(Teixeira et al., 2012), 자기존중감(self-esteem), 조절초점(regulatory focus), 인지지능(cognitive ability), 그리고 직업탐색행동(job search behavior)과 직업결정(decision)과 관계를 파악하는 연구가 이루어졌다(van Vianen et al., 2012). 먼저 국외에서 이루어진 연구들을 살펴보면, 프랑스계 스위스인을 대상으로 한 연구에서 경력적응성은 경력중기의 성인들의 직무열의(work engagement)와 정적 상관을 보인다는 결과를 보이고 있으며(Rossier et al., 2012), 브라질인을 대상으로 한 연구(Teixeira et al., 2012)와 네덜란드인을 대상으로 이루어진 연구(van Vianen et al., 2012)에서 신경성(neuroticism), 외향성(extraversion), 친화성(agreeableness), 성실성(conscientiousness), 경험에 대한 개방성(openness to experience)의 5가지 성격 특성이 경력적응성과 관련이 있음을 밝혀냈다. 또한, 경력적응성은 자기존중감(self-esteem), 조절초점(regulatory focus), 인지지능(cognitive intelligence), 그리고 직업탐색행동과 직업결정과의 관계를 파악하는 연구(van Vianen et al., 2012)에 영향을 미치는 변인으로서 연구가 이루어지고 있다.

국내에서 이루어진 경력적응성 관련 연구들을 살펴보면, 심영국(2012)의 연

구에서 경력적응성에 영향을 미치는 변인에 대한 연구가 이루어졌다. 하지만 이 연구에서 다뤄지고 있는 경력적응성의 개념은 개인과 일의 환경의 부합성을 성취하고 유지하는 과정을 통해 개인과 환경 모두의 욕구가 만족된 상태를 의미하는 직업적응과 유사하게 사용되고 있어, 경력적응성과의 개념과는 다소 차이를 보인다. 그리고 장성배(2013)의 연구에서는 경력적응성을 경력 관련 태도의 4가지 지표 중 하나로 경력적응성을 포함하여 경력목표설정 그룹코칭과의 관계를 파악하기 위한 연구가 이루어졌다. 또한, 손수진 외(2013)에서는 조직원들의 경력적응성이 조직사회화에 영향을 주는 역할을 구명하는 연구가 이루어졌고, 이상진(2011)의 연구에서는 경력적응성이 높을수록 자기주도적인 경력관리에 많은 영향을 미치고, 경력적응성이 자기주도적 경력관리를 매개로 할 때, 경력몰입에 유의미한 영향 관계를 보이고 있었다.

경력적응성과 유사한 개념인 경력탄력성(박정아, 2012), 경력정체성(이상진, 2011; 현영섭, 2010), 직업적응(박노윤, 2010)과 관련 변인들과의 관계를 살펴본 연구들이 이루어졌으며, 경력적응성의 개념을 진로분야에 적용시켜 사용되고 있는 진로적응성과 관련 연구가 다수 이루어지고 있었다. 먼저, 청소년이나 대학생들을 대상으로 측정도구 개발(금명자 외, 2008; 장계영, 2009), 진로적응성과 관련 변인들과의 관계(김나래, 2013; 문승태 외, 2012; 신윤정, 2013; 이순희, 2012; 이혜란, 2013; 정경연 외, 2013; 조성연, 민경석, 2011; 조성연, 홍지연, 2010; 조은혜, 2011; 조태현 외, 2012; 천경희 외, 2011)를 살펴본 연구들이 있다.

이러한 경력적응성과 관련한 연구들을 살펴볼 때, 전반적으로 성인 및 기업 근로자를 대상으로 한 연구 및 경력적응성에 영향을 미치는 변인 탐색 및 관련 변인들과의 실증적인 관계 연구 등이 부족함을 알 수 있다. 경력적응성이 초기에 성인의 경력개발을 구명하기 위해 시작되었으며(Super & Knasel, 1981), 시대의 변화에 따라 경력적응성의 중요성이 갈수록 더해지고 있다는 점에서 경력적응성에 영향을 미치는 변인들과의 관계를 살펴보는 실증적인 연구가 필요하다.

3. 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원

개인의 다양한 경력환경의 변화에 있어서 유연하게 대처하고 적응해나가기 위해 요구되는 중요한 자원으로 경력적응성이 대두되고 있다. 이러한 경력적응성을 배양하기 위해서는 긍정적인 사고, 개방성 등의 자아 측면, 창조적인 문제해결, 불확실한 상황 관리 등의 과업 측면, 원한만 인간관계 등의 네트워크 측면 등 3가지 영역에서의 상호보완적인 작용이 필요하다(이상진, 2011; Eby et al., 2003). 또한, 각 개인이 경력환경에 적응해나가는 주체이고, 여전히 조직 차원에서 제공되는 다양한 자원들에 대한 지원 및 개인과 환경의 상호작용에 중점을 두어야 한다는 점에서 개인을 비롯한 다양한 차원에서 경력적응성을 향상시키기 위한 변인들을 살펴볼 필요가 있다.

가. 사회적 네트워크의 개념 및 측정

1) 사회적 네트워크의 개념

Laumann, Marsden, 그리고 Galaskiewicz(1978)는 사회적 네트워크를 일련의 사회적 관계에 의해 연결된 결점의 집합체로 일정한 사람들의 특정한 연계의 특성이다. 이는 사람들 간의 상호작용을 통한 생산 또는 재생산이 이루어지고 유지되는 네트워크라고 할 수 있으며, 이러한 사회적 네트워크는 사회적 자본을 형성하는 원천으로서 사람들의 행동에 영향을 주는 것이다(김용학, 2011; Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Jones와 George(1998)는 교환 혹은 관계에 있어서 상호작용하는 패턴과 개인 간의 자원의 흐름을 네트워크로 정의하면서, 사회적 네트워크를 상호작용을 통한 자원의 흐름으로 정의하였다. Seibert, Kraimer & Liden(2001)에서는 개인의 자아에 의해 정의되는 집단 내에서의 사람 또는 사회적 행위자들 간의 연결 패턴을 사회적 네트워크로 정의하면서, 전체가 아닌 개인(자아)이 인정하는 사람들로서의 집단을 의미한다. 즉, 사회적 자본으로서의 사회적 네트워크는 개인이 보유한 전체 네트워크를 의미하거나 혹은 개인이 맺고 있는 관계의 모든 사람들을 포함하는 것이 아닌 자신에게 도움이 되는 관계로 구성된다. 이는 사람들이 연결되어 있는 관계망이라고 정의할 수 있다(손동원, 2002). 이러한 사회적 네트워크의 개념을 정리하면, 조직구성원이 조직 내 수행을 위해

개인이 조직 내·외의 사람들이나 집단과 맺고 있는 관계망으로 정의할 수 있다(전수진, 박경규, 2009).

사회적 네트워크는 관계적 특성에 따라 공식적 네트워크와 비공식적 네트워크로 구분할 수 있으며, 네트워크를 통해 교환이 이루어지는 내용에 따라 도구적 네트워크와 표현적 네트워크로 구분할 수 있으며(Ibarra, 1992), 분석이 이루어지는 초점에 따라 전체 네트워크와 자아중심 네트워크로 구분할 수 있다(전수진, 박경규, 2009).

먼저 공식적 네트워크는 어떠한 목표를 달성하기 위해 모인 집단으로 목적의 수행을 위해 체계적으로 조직되어 구성원의 행동이 예측가능하다. 반면 비공식적 네트워크는 구성원들 간의 원활한 의사소통을 바탕으로 자발적으로 형성된 네트워크로서 비체계적인 특성을 지니고 있다(여수경, 2012). 이러한 비공식적 네트워크는 구성원 개인의 목표를 달성하고 만족을 위한 집단이기 때문에 시간이 지날수록 안정성을 확보해나갈 수 있는 특징이 있다.

반면, 관계의 내용에 따라 네트워크를 구분할 때, 도구적 네트워크는 직무를 수행하는 과정에서 발생하는 연결을 의미하며, 표현적 네트워크는 조직 내 구성원의 심리적 안정과 지원을 위해 형성된 관계망이라고 할 수 있다(Ibarra & Andrew, 1993). 또한, 분석의 초점에서 볼 때, 전체 네트워크는 조직의 네트워크에 대한 설명을 제공하고 조직 내 모든 개인의 연결 관계를 포함하는 것인 반면, 자아중심 네트워크는 개인이 스스로 관계를 설정하고 이를 분석하는 것으로, 개인의 네트워크와 사회적 지원이나 승진과 같은 변수와의 관련성을 파악하는데 유용하다(Morrison, 2002).

이러한 사회적 네트워크는 어디에 초점을 두는가에 따라 개념적으로 차이를 보이기도 하지만, 노동시장의 급격한 변화로 인해 조직에서 갖추어야 할 중요한 자질로서의 사회적 네트워크가 부각되고 있기 때문에, 개인이 중심이 된 네트워크의 형성과 더불어 조직 내외적으로 형성할 수 있는 사회적 자본으로서 인식될 수 있다. 이는 새로운 기술과 정보, 그리고 급변하는 환경변화에 적응하기 위한 핵심적인 정보를 획득하는 것에 대한 중요성이 강조되면서 조직 내 사람들뿐만 아니라 조직 외 사람들 간의 협력을 위한 네트워크를 구축하는 것이 필요하다(Allred et al., 1996). 이처럼 사회적 네트워크는 개인의 노동시장에서의 적응의 측면에서 볼 때, 노동시장과 직업세계의 다양한 정보와 자원을 획득하기 위해서는 폭넓은 네트워크를 가지는 것이 중요하며, 이러한 사람

들은 노동시장에서 우위를 점하게 될 가능성이 높다.

지금까지 살펴본 사회적 네트워크는 개인이 조직 내·외부에서 형성한 네트워크로, 다른 사람들과의 협력적인 관계를 구축하고 유지하는 과정을 통해 형성된 네트워크로 정의할 수 있다. 따라서 사회적 네트워크는 새로운 기술과 정보들로 인해 급변하는 환경변화에 적응하고, 노동시장에서의 우위를 점하는데 있어 중요한 사회적 자본으로 인식되고 있기 때문에, 조직 내·외부의 사람들과의 긴밀한 네트워크 형성에 대한 중요성이 더해지고 있다.

2) 사회적 네트워크의 측정

사회적 네트워크는 개인이 조직 내·외부에서 형성한 네트워크로, 사회적 네트워크의 측정은 네트워크의 크기, 범위, 밀도에 따라 달리 측정하게 된다(여수경, 2012).

사회적 네트워크의 크기는 조직 내 개별 구성원이 조직 내·외적으로 얼마나 많은 사람을 알고 있는 지를 측정하는 것으로, 네트워크의 성격 및 특성에 따라 개인의 네트워크 내에서 직접적인 연결을 맺고 있는 사람들의 수로 측정된다(Morrison, 2002).

사회적 네트워크의 범위는 네트워크 내에서 행위자와 연결된 사람들의 다양성을 의미하는 것으로 개인이 맺고 있는 네트워크의 크기의 여부에 따른 수준을 측정하게 된다. 이는 사회적 네트워크의 범위가 넓을수록 다양한 그룹의 자원으로부터 다양한 정보를 제공받을 수 있다는 것을 의미한다.

사회적 네트워크 밀도는 네트워크상에서 사람들이 서로 알거나 혹은 연결되어있는 정도를 의미하는 것으로, 조직 내 구성원이 다른 사람들과 얼마나 자주 접촉하는지, 얼마나 관계를 지속하는지 등의 양적인 면을 반영하는 중요한 특성이다(현영섭, 2009; Brass, 1995; Burt, 1997; Krackhardt, 1992). 사회적 네트워크에 속한 행위자들이 서로 관계가 많을수록, 밀도가 높은 것이며, 이러한 네트워크의 밀도가 높은 것은 서로 간의 끈끈한 유대관계를 가진 집단에 속해, 집단 내 동료들로부터 협력과 지원을 받을 가능성이 높다고 볼 수 있다.

이렇게 사회적 네트워크를 측정함에 있어 이 연구에서의 사회적 네트워크는 개인이 현재 조직 내·외부에서 형성한 네트워크의 크기를 나타내며, 조직 내·외에서의 인간관계의 폭, 다양성, 그리고 정기적 모임의 정도를 측정하기

위해, Johnson(2001)의 7문항을 변안하여 사용한 장은주(2002)와 장은주, 지성구(2004)에서 사용된 측정도구를 활용하였다.

나. 직무자율성의 개념 및 측정

1) 직무자율성의 개념

직무자율성은 작업에서의 시간계획과 직무절차를 결정하는데 있어서 자유 또는 독립성 등의 개인의 재량권을 발휘하는 정도라고 할 수 있다(고득영, 유태용, 2012; 김해룡, 2006). 이러한 직무자율성은 Hackman과 Oldham(1976)에 의해 처음 제시되었는데, 직무특성을 직무의 동기적인 특성에 초점을 두고서 직무자율성뿐만 아니라 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 과업 피드백의 차원들이 개인의 심리상태에 영향을 미치게 된다. 이러한 다섯 가지 직무특성은 직무에 내포되어 있는 잠재적 동기를 높여주는 것으로, 경험된 의미성, 책임 및 결과에 대한 인식에 영향을 주기 때문에 직무의 잠재적 동기유발이 된다고 보고 있다(임현철, 2010). 이후 직무특성이론은 오랫동안 직무와 개인을 연결시키는 효과가 있는 이론으로 주목을 받아왔으며(임지영 외, 2008), 그 중에서도 직무자율성이 다른 직무특성보다 조직성과와 더 높은 관련성이 있음을 발견하여 이에 대한 연구에 관심을 갖게 되었다.

직무자율성에 대한 다양한 학자들의 정의를 살펴보면, Hackman과 Oldham(1975)은 직무계획을 세우거나 직무를 수행하는 절차를 결정함에 있어 근로자들에게 허용된 자유, 독립 재량권의 정도로 정의하였고, Campbell 외(1976)는 업무와 관련한 의사결정 권한이 얼마나 보장되고 있는지에 대해 지각하는 정도라고 하였다. Morris와 Feldman(1996)은 직무를 수행하는 사람이 자신의 과업을 수행하는 과정에서 발휘할 수 있는 재량의 정도로 정의하고 있다. 다시 말해, 직무자율성은 개인에게 주어진 수행의 범위 내에서 일관성을 가지고 자유재량으로 결정을 하고 그 결정에 따라 행동할 자유이며(Batey & Lewis, 1982), 자기를 통제하는 상태인 것이다(Edwards, 1988). Nicholson(1984)은 목표 선택 능력, 목표달성 수단, 수단과 결과의 관계의 시기 등을 자율적으로 결정하는 것으로 정의하고 있다. 그리고 Morgeson과 Humphrey(2006)의 연구에서는 선행 학자들의 연구 이론을 발전시켜 The Work Design Questionnaire(WDQ)를 개발하였으며, 독창성이나 판단력을 스스로 발휘할 수 있는 기회나 재량권에

대한 자율성인 의사결정 자율성, 업무를 수행하는 방식에 있어서 스스로 결정하는 자유와 독립성이 보장되는 지에 관한 업무방식 자율성, 일을 처리하는 순서나 계획수립에 대한 결정권과 권한에 대한 업무계획 자율성으로 제시하고 있다.

지금까지 살펴본 직무자율성의 개념을 종합하면, 개인이 수행해야 하는 직무에 있어서 개인 스스로의 역량을 발휘하고, 직무에 대한 계획이나 방식을 자율적으로 결정할 수 있는 자유와 독립성 등에 대해 권한을 가지는 정도로 정의할 수 있다.

2) 직무자율성의 측정

직무자율성은 일반적으로 Hackman과 Oldham(1975)의 직무진단조사서(JDS)와 Sims 외(1976)의 직무특성목록(JCI)을 통해 측정되어 왔다. 하지만 정성환과 박동수(2001)의 연구에 따르면, 기존의 직무자율성 측정도구는 타당성에 대한 의문점을 제기하고 있다. 이 도구는 요인분석에서 설문문항이 복합적으로 적재되기도 하고, 신뢰도 또한 최소치에 가깝게 나타나고 있다. 또한, 자율성에 대한 개념적 정의가 독립성의 의미와 혼재되어 있어 혼돈을 불러일으키고 있음을 지적하고 있다(Harvey, Billing, & Nilan, 1985; Idasak & Drasgow, 1987). 이에 정성환과 박동수(2001)는 기존 직무자율성 측정도구의 개념화 및 측정에 대한 비판에 대해 개념적으로 올바른 이해와 정련화에 대한 필요성을 인지하여 새롭게 직무자율성 척도를 수정하여 개발하였다. 이들은 직무자율성에 대해 직무목표 자율성, 직무방법 자율성, 직무일정계획 자율성의 3가지 차원으로 구분하여, 9문항으로 구성하고 있다. 비록 이 측정도구가 신뢰도 및 타당도에 대해서는 어느 정도 지지되고는 있으나 좀 더 많은 연구에서 활용되어 다양한 상황에 적용될 수 있는지에 대한 검증이 요구된다.

최근 국내의 직무자율성 연구에서 주로 활용되고 있는 도구는 Morgeson과 Humphrey(2006)이 개발한 The Work Design Questionnaire(WDQ)이다(권기룡, 2010; 권미경, 2013; 구자희, 2009; 고득영, 유태용, 2012). 이 척도는 직무에 대한 의사결정 자율성, 업무방식 자율성, 업무계획 자율성의 3가지 차원으로 구성되어 있으며, 각 차원마다 3문항씩 총 9문항으로 구성되어 있다. 응답은 Likert 5점 척도로 측정된다.

다. 경력개발지원의 개념 및 측정

1) 경력개발지원의 개념

조직의 경력개발지원은 개인의 경력목표를 달성하기 위해 조직이 경력개발계획이나 제도를 수립하고 운영해 개인에게 투자하며, 개인의 경력개발에 관한 상담과 각종 관련 정보를 제공하는 것으로(Mikovich & Boudreau, 1991), 개인의 경력성과를 지원하기 위해 조직에서 제공하는 프로그램이나 프로세스이다(Ng et al., 2005; Orpen, 1994; Sturges et al., 2002). 즉, 경력개발지원이란 조직차원에서 개인의 경력개발관리 또는 경력개발에 개입하는 것으로, 조직의 지원을 통해서 개인의 역량을 강화시키는 총체적인 활동이라고 할 수 있다(서경민, 2010).

신수림(2014)에 의하면 조직의 경력지원은 조직 내에서 조직 내 구성원이 개인의 경력을 개발하도록 격려하며, 장기적인 시각에서 조직의 목표달성을 위해 요구되는 능력을 개발하여 불확실한 미래 환경에 대한 적응력을 키우고 구성원 개개인의 욕구를 만족시키는 것이다. 경력개발지원의 의미를 살펴볼 때, 개인은 경력개발의 주체이기에 개인의 욕구를 충족시키는 것은 중요하지만 그렇다고 조직에서의 요구하는 바를 무시할 수는 없다. 경력개발의 양면성을 고려할 때, 개인의 요구와 조직의 요구를 조화롭게 경력을 개발할 필요가 있다(정동렬, 2014). 이러한 경력개발지원은 경력개발의 목적을 살펴보다도, 조직 내에서 개인과 조직의 욕구를 일치시켜 교육훈련과 직무순환을 통해 인재육성 및 직무능력 향상을 추구하는 것이다(남지은, 2011). 그렇기 때문에 조직은 경력개발제도 및 계획을 수립하여 운영하고, 자원을 투자하여 조직 구성원 개개인의 경력목표를 달성할 수 있도록 해야 한다(Milkovich & Boudreau, 1991). 이는 개인이 조직에서의 경력개발제도, 훈련 및 개발, 상사의 지원 및 협조 등을 효과적인 정책으로 인식할 때, 구성원은 조직에 보다 몰입할 수 있게 되는 경향을 보인다(장은미, 1997; Gutteridge et al., 1993).

여러 연구를 통해 조직구성원의 조직지원인식에 직·간접적으로 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원의 4가지로 구성하고 있다(남지은, 2011; 박성민, 2011; 배현경, 2013; 서경민, 2010; 이동윤, 2010; 이원정, 2013). 먼저, 전략적 체계성은 조직에서 경력개발제도를 추진해나가는 과정에서 확고한 전략과 비전을 갖고 있는 정도로, 조직의 확고한 전략이나 비전에 대한 수준이며, 경력개발을 위한 분위기 조성, 조

직의 미래 경영전략과의 연계성, 전문가육성 준비도, 핵심가치 전파 및 내재화의 정도라고 할 수 있다(배현경, 2013). 운영적 체계성은 경력개발제도의 운영을 위해 조직의 체계가 구축된 정도에 대한 만족이다(Wayne et al., 1997). 운영적 체계성은 교육훈련의 체계 구축, 경력상담제도, 직무순환, 승진 및 보상 등의 활동을 포함한다(김규한, 2004). 그리고 성장기회는 전문적인 지식과 기술을 향상시킬 수 있는 기회가 주어지는 정도이다(Venable, 2010). 상사 지원은 상사가 부하의 욕구에 대해 갖는 관심, 신뢰, 우정 등으로(Mathieu & Zajac, 1990), 상사에 대한 관심정도나 지원을 받고 있다는 인식수준이 높을수록 정서적으로 조직에 몰입하게 되고, 조직지원인식에 대해 긍정적인 영향을 미치게 된다(Lamoe et al., 2012).

지금까지 살펴본, 경력개발지원의 개념을 종합하면, 경력개발지원이란 개인의 경력개발과 관련한 욕구를 충족시키고, 개인의 역량을 향상시키기 위해 조직 차원에서 이루어지는 물질적·정신적 지원 등을 포함하는 총체적인 지원으로 정의할 수 있다.

2) 경력개발지원의 측정

경력개발지원의 측정도구는 일반적으로 조직의 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 그리고 상사지원으로 구성되어있다. 이 측정도구는 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구에서 경력개발지원의 하위변인으로 설정한 경력시스템의 공정성, 부하의 경력개발에 대한 감독자의 관심, 경력기회에 대한 조직구성원의 인식 등을 종합하여 전략적 체계성, 운영적 체계성의 측정도구와 Iverson(1992)에서 성장기회 변인을 활용하였으며, Greenhaus 외(1990)에서 상사 지원의 변인을 종합하여 경력개발지원의 하위요인을 총 4가지로 구성하였다. 국내에서는 서경민(2010)이 이러한 측정도구를 종합하고, 번안 및 개발을 통해 경력개발지원을 측정하고 있었으며, 이 연구에서도 서경민(2010)에서 사용하고 있는 도구를 활용하였다. 그리고 이 측정도구에서의 문항은 Iverson(1992), Greenhaus 외(1990)등의 도구에서 활용하여 총 18문항을 개발하였다.

Sturges, Guest, Conway와 Davey(2002)는 조직의 경력관리를 교육훈련 참여, 개인 경력계획 작성 등 조직에서 경력개발에 지원할 수 있는 프로그램에 참여한 경험을 묻는 형식으로 조사도구를 구성하였으며, 5점 척도의 10문항으

로 구성하였다. 국내에서는 문재승, 최석봉(2012)의 연구에서 조직경력개발지원을 측정함에 있어서 Sturges 외(2002)가 개발한 측정도구를 바탕으로 기존의 10문항을 연구의 목적 및 방향에 맞게 9문항으로 구성하여 활용하고 있었다.

4. 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계

가. 경력적응성과 사회적 네트워크의 관계

경력 중기의 성인들의 노동시장에서의 직업이나 경력전환을 위해 중요한 요소로서의 경력적응을 위해서는 사회적 네트워크의 형성과 같은 상호작용을 통한 통합적인 적응이 요구되어진다. 이러한 맥락에서 살펴본 김나형, 진성미(2013)에서는 중장년층 성인의 경력전환을 위해 네트워킹의 중요성을 강조하고 있어, 어떻게 네트워크를 형성하는가에 대한 형식이나 범위뿐만 아니라 ‘무엇’에 대한 네트워크의 내용이 중요함을 강조하고 있다.

Higgins(2000)는 네트워크 관계로부터 높은 수준의 심리사회적 지원을 받는 것은 높은 직무만족을 보인다고 한다. 이는 네트워크 관계에서 높은 수준의 경력지원과 심리사회적 지원을 받는 것은 자신의 능력에 대한 가치평가에 자신감을 가지게 된다.

또한, 비공식적 네트워크가 주관적 경력성공에 영향을 미치며, 그 중에서도 네트워크가 주관적 경력성공의 하위요소인 고용가능성에 대해 영향력이 높았다(박슬기, 이형룡, 2008; 장은주, 2002). 박슬기, 이형룡(2008)에 의하면, 비공식적 네트워크를 사회적 지원의 구성요인의 하나로 간주하여 주관적 경력성공과의 관계를 파악한 결과, 비공식적 네트워크는 경력만족, 고용가능성, 업무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

김용학(2011)에 의하면 현재 노동시장에서의 사회적 네트워크는 개인의 성과, 승진, 보상, 직장유지 및 이직 등의 개인의 경력관리에 상당히 많은 영향력을 미치는 변수로 작용한다고 보고 있다.

최재필(2013)에서는 온-오프라인 네트워크의 효과가 업무성과와 고용가능성 지각에 미치는 영향을 분석한 결과, 정보접근성과 경력후원이 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 온-오프라인 네트워크가 업무성과 및 경력성공의 지각에 중요한 변인으로 작용할 수 있다.

이처럼 선행연구를 통해 살펴본 경력적응성과 사회적 네트워크의 관계를 살펴본 결과, 사회적 네트워크는 경력적응성에 직·간접적인 영향을 미칠 수 있으며, 경력적응성과 유사한 변인들에 정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 사회적 네트워크가 경력적응성에 유의한 영향을 미칠 것이라고 예상해볼 수 있다.

나. 경력적응성과 직무자율성의 관계

Manz와 Sims(1996)에 의하면 직무자율성이 자신감과 관련된 경험을 촉진하고 그러한 자신감은 자기효능감의 향상으로 귀결된다고 보았다. 이는 사람에게 자율성이 부여되면, 자신의 행동을 시작하고, 원하는 목표를 선택하게 되고, 그 목표들을 달성하는 방법을 선택하는 주체로서의 자신을 경험하게 된다(김해룡, 2006). 자율성을 지지하는 조건이나 환경은 개인 내부의 인지적 변화를 발생시켜 보다 높은 내적 동기부여, 관심, 창의성, 학습, 긍정적 감성, 자기존중감, 신뢰, 변화에 대한 지속적 노력, 정신 및 육체적 건강 등을 더 높은 수준에 이르게 하고, 나아가 자기능력에 대한 믿음 혹은 자신감을 향상시키게 된다(Deci & Ryan, 1989).

그리고 직무자율성은 변화하는 환경에 능동적으로 대처하고 자신감을 증가시켜준다. Hornung와 Rousseau(2007)는 조직 내 구성원들이 목표를 달성함에 있어 참신하고 혁신적인 기법으로 직무를 수행하고, 직무에 대한 높은 관심은 자신감을 향상시킨다고 보았다. 이는 직무에 자율성을 가진 개인은 내적동기유발 및 직무에 대한 높은 관심으로 창의성을 발휘하고, 행동변화에 지속적인 노력을 통해 높은 긍정적인 감성을 갖는다. 또한, 직무자율성과 관련한 연구는 조직 내 구성원의 심리적 반응에 긍정적인 효과를 미치는 것으로 나타났으며(이규만, 2005), 특히, 직무자율성을 가진 구성원들은 경영진에 대한 신뢰 및 조직변화 적응과 유의한 관계를 갖는다(Weber et al., 2001). 하지만 이규만(2005)에서는 직무자율성이 조직 내 구성원들이 조직변화 수용성에 유의한 영향력을 미치지 못한다는 결과를 보였다. 이는 중소기업 상황에서는 조직 구성원들에게 자신의 능력을 개발하고 자율성을 부여할 수 있는 제도적인 장치가 미흡하기 때문임을 알 수 있으며, 이와 달리 대기업에 근무하는 근로자들은 개인의 직무에 있어서 중소기업에 근무하는 근로자들보다는 좀 더 자율성이 부여되고 있다는 점에서 조직 내외에서 발생하는 변화를 수용하는 태도나 마음가짐이 다를 것이라고 생각해볼 수 있다.

또한, 경력적응성이 변화하는 환경에 대처하고 적응하는 능력으로써 개인이 가지고 있는 심리적 자원이라는 점에서 심리적 자본과 유사하다고 할 수 있기 때문에(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), 기존의 심리적 자본과 직무자율성의 관계를 통해서 경력적응성과 직무자율성 간의 관계를 유추해볼 수 있다.

김해룡(2006)은 직무자율성과 구성원의 태도와의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 연구한 결과, 직무자율성은 구성원의 직무만족에 직접적인 영향을 미치고 자기효능감을 매개로 직무만족에 정적인 영향을 미치고 있다. 이와 유사하게 직무자율성이 자기효능감과 조직시민행동에 미치는 영향을 연구한 송정수와 양필석(2009)의 연구결과에서도 직무자율성이 자기효능감에 영향을 미치고 이를 매개로 조직시민행동에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 또한, 홍계훈 외(2009)에서는 조직 내 구성원들에게 자율적으로 업무를 수행하도록 하면 규칙이나 절차, 방법 등의 정해진 틀 속에서 발생할 수 있는 위협을 줄여 부정적인 심리상태를 줄여준다고 보고하였다.

그리고 긍정심리자본과 직무특성, 조직특성 간의 관계를 살펴본 류현주(2012)의 연구결과, 직무특성의 하위요인인 직무자율성은 긍정심리자본과 정적인 관계를 보이고 있었으며, 특히, 직무자율성은 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감에 가장 큰 영향력이 나타났다. 또한, 김군홍(2013)의 연구에서는 긍정심리자본의 선행변인으로 설정한 직무자율성과의 관계를 살펴본 결과, 직무자율성이 높을수록 긍정심리자본의 수준이 더 높아진다는 결과를 보였다. 이처럼 직무자율성과 경력적응성 간의 직접적인 관계를 구명한 연구가 이루어지는 않았지만, 유사 변인으로 심리적 자본 등과의 관계를 통해 직무자율성이 경력적응성에 유의미한 영향을 미칠 것으로 유추해볼 수 있다.

다. 경력적응성과 경력개발지원의 관계

경력적응성과 경력개발지원 간의 직접적인 관계를 살펴본 바는 없지만, 경력적응성과 유사한 경력탄력성과 진로적응성과 경력개발지원과 유사하게 사용되고 있는 사회적 지지 등과 관계를 살펴본 연구를 통해 경력적응성과 경력개발지원 간의 관계를 유추해볼 수 있다.

Brown 외(2012)의 연구에 따르면, 영국과 네덜란드에서 경력중기에 있는 직장인들을 대상으로 한 질적 연구를 통해서, 경력역량을 개발하는 과정에서의

경력적응 역량을 확인하고자 하였다. 그 결과, 경력적응 역량을 개발하기 위해 경력 전환과정에 있는 성인들에게 경력 상담이나 지원 등을 통해 경력적응성을 향상시킬 필요가 있음을 제안하고 있다.

한편, 박정아(2012)는 대기업 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감 및 자기효능감의 관계에서 조직 내 사회적지지의 조절효과를 구명한 결과, 모든 관계에서 사회적 지지의 조절작용이 나타나지 않음을 확인하였다. 이는 사회적 지지가 조절변수로서의 역할을 하는 것이 아닌 경력탄력성에 직접적인 영향을 미치는 하나의 잠재변인으로서 나타날 수 있다는 결과를 보였다.

경력적응성의 개념을 진로분야에 적용하여 사용되고 있는 진로적응성과 사회적 지지와의 관계를 살펴본 다양한 연구들에서 두 변인이 서로 정적인 관계가 있음을 보여주고 있다(신갑숙, 2013; 이예진, 2010; 정지은, 2013; Blustein, 1997; Creed et al., 2009; Hirschi, 2009; Kenny & Bledsoe, 2005). 그 중에서 Hirschi(2009)는 대학 신입생을 대상으로 사회적 지지와 진로적응성의 관계를 연구한 결과, 부모, 친구, 친척, 교사와 조직으로부터 받은 사회적 지지가 진로적응성의 주요 예측변인으로 나타났다. 또한, Kennyd와 Bledsoe(2005)에서는 고등학생을 대상으로 한 연구에서는 진로적응성과 관계적 지지가 유의미한 관계가 있음이 나타났다.

국내에서 이루어진 연구들 중에서 신갑숙(2013)은 경력단절 기혼여성의 사회적 지지와 진로적응성과의 관계를 살펴본 결과, 정적인 관계가 나타났으며, 사회적 지지 중에서도 개인의 행위에 대해 구체적으로 평가, 수용, 긍정적 환류를 통해 긍정적으로 자기평가가 이루어질 수 있도록 하는 평가적 지지가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 정지은(2013)에서는 대학생이 인식한 사회적 지지가 진로적응성에 직접적인 영향을 미치며, 사회적 지지가 자기주도 학습을 매개로 진로적응성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

진로적응성은 주로 대학생들을 대상으로 사회적 지지와의 관계를 파악하여 정적인 관계를 보였다고는 하지만 경력적응성이 주로 성인들을 대상으로 하며, 사회적 지지와 경력개발지원 간의 개념적 차이가 있다는 점에서 실증적인 연구를 통해 검증될 필요가 있다.

라. 경력적응성과 인구통계학적 변인의 관계

대기업 사무직 근로자들의 인구통계학적 특성으로는 일반적으로 개인적 특성(물리적, 객관적 특성), 직업적 특성을 의미하며, 구체적으로 성별, 연령, 학력, 직급, 경력(현 경력, 총 경력) 등이 있다. 경력적응성과 주로 대학생을 대상으로 진로적응성의 개념으로 이루어진 연구, 경력적응성 관련 유사 변인과 관련한 선행연구를 통해 유의미한 차이가 나타나는 것으로 나타났다.

먼저 성별에 따라 경력적응성에 유의미한 차이를 보인다는 결과가 있다(류현주, 2012; 문승태 외, 2012; 박정아, 2012; 이순희, 2012; 조성연, 홍지영, 2010; 차희정, 2013; Rossier et al., 2012). 이는 대학생을 대상으로 이루어진 많은 연구에서 남성이 여성보다 혹은 남학생이 여학생보다 진로적응성을 더 높게 인식한다는 연구결과를 지지한다. 또한, 경력적응성의 유사개념인 경력탄력성에 대해 연구한 박정아(2012)의 연구에 따르면, 성별에 따라 유의미한 차이를 보인다는 결과를 보였으며, 경력적응성과 유사한 심리적 자본에서의 연구에서도 성별에 따른 유의미한 차이가 보인다는 결과가 나타났다(류현주, 2012).

한편, 연령, 학력, 직급, 경력에 따른 경력적응성의 차이를 연구한 선행연구에서는 일관되지 않는 결과가 나타났다. 박정아(2012)의 연구에서는 연령에 따라 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 하지만 신수진(2012)에 따르면, 경력 메타역량 중 경력적응성은 연령에 따라서는 비슷한 수준으로 인식하는 것으로 나타났으며, 진로적응성과 경력적응성 유사개념들과 연령과는 유의미한 차이가 없다는 결과를 보였다(류현주, 2012; 서경희, 2014; 신갑숙, 2013; 조성연, 홍지영, 2010).

그리고 학력에 따른 경력적응성에 유의미한 차이를 보인다는 선행연구들이 있었다(류현주, 2012; 박정아, 2012; 서경희, 2014; 신갑숙, 2013; 신수진, 2012). 선행 연구들을 살펴본 결과, 학력이 높을수록 경력적응성을 높게 인식하는 것으로 나타났다. 반면, 성인학습자를 대상으로 연구한 진로적응성 연구에 따르면, 진로적응성은 학력과는 유의미한 차이가 나타나지 않는 것으로 나타났다(조성연, 홍지영, 2010).

또한, 직급에 따른 경력적응성의 차이를 살펴본 연구에서는 유의미한 차이를 보인다는 연구결과가 있다(류현주, 2012; 박정아, 2012). 하지만 신수진(2012)에서는 직급에 따라서는 경력적응성을 비슷하게 인식한다는 결과를 보여, 일치되

지 않는 결과를 보였다. 그리고 경력에 따른 경력적응성의 차이를 연구한 결과, 박정아(2012)의 연구에서는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 다른 연구에서는 경력적응성은 경력과 유의미한 차이가 없이 비슷한 수준으로 인식하는 것으로 나타났다(신수진, 2012; 서경희, 2014; 신갑숙, 2013).

이와 같이 경력적응성과 인구통계학적 특성과의 관계를 살펴본 선행연구를 종합해보면, 경력적응성과 성별에는 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났으나, 연령, 학력, 직급, 경력(현 경력, 총 경력)과 경력적응성 간에는 일관되지 않는 결과가 나타났다.

마. 경력적응성과 관련 변인의 관계 종합

경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 그리고 인구통계학적 변인과의 관계를 살펴본 선행연구들을 정리하면 <표 II-5>와 같다.

<표 II-5> 경력적응성과 관련 변인의 관계 종합

구분	선행연구	내용
사회적 네트워크 → 경력적응성	김나형, 진성미(2013)	▪ 중장년층 성인의 경력전환을 위한 네트워킹(형식, 범위, 내용)의 중요성을 강조
	김용학(2011)	▪ 개인의 성과, 승진, 보상, 직장유지 및 이직 등의 개인의 경력관리에 많은 영향을 미침
	최재필(2013)	▪ 온-오프라인 네트워크 중 정보접근성과 경력후원이 업무성과 및 경력성공의 지각에 중요함
	박슬기, 이형룡(2008), 장은주(2002)	▪ 비공식적 네트워크가 주관적 경력성공 중 고용가능성, 경력만족, 업무만족에 영향을 미침
	Higgins(2000)	▪ 네트워크 관계로부터 높은 수준의 심리사회적 지원은 받은 사람은 자신감 향상에 도움이 됨
직무자율성 → 경력적응성	김해룡(2006), 송정수, 양필석(2009)	▪ 자기효능감에 영향을 미치거나 이를 매개로 구성원의 태도 및 직무만족 등에 정적인 영향을 미침
	홍계훈 외(2009)	▪ 자율적인 직무수행은 정해진 틀 속에서 발생할 수 있는 위협을 줄여 부정적인 심리상태를 줄여줌
	이규만(2005), Weber et al.(2001)	▪ 직무에 자율성을 가진 구성원은 경영진에 대한 신뢰 및 조직 변화의 적응에 유의한 관계가 있음
	류현주(2012), 김군홍(2013)	▪ 직무자율성이 높을수록 변화하는 환경에 대처하고 적응하는 심리적 자원인 경력적응성과 유사한 긍정심리자본의 수준이 높아짐
	Deci & Ryan(1989)	▪ 자율성을 지닌 개인은 인지적 변화를 통해 관심, 긍정적 감성, 변화에 대한 노력 및 자기 능력에 대한 믿음을 향상시킴
	Hornung & Rousseau(2007)	▪ 조직 내 구성원은 자율성이 부여될 시, 참신하고 혁신적으로 직무를 수행하고, 직무에 대한 관심으로 자신감을 향상시킴
	Manz & Sims(1996)	▪ 직무자율성이 자신감과 관련한 경험을 촉진함

(표 계속)

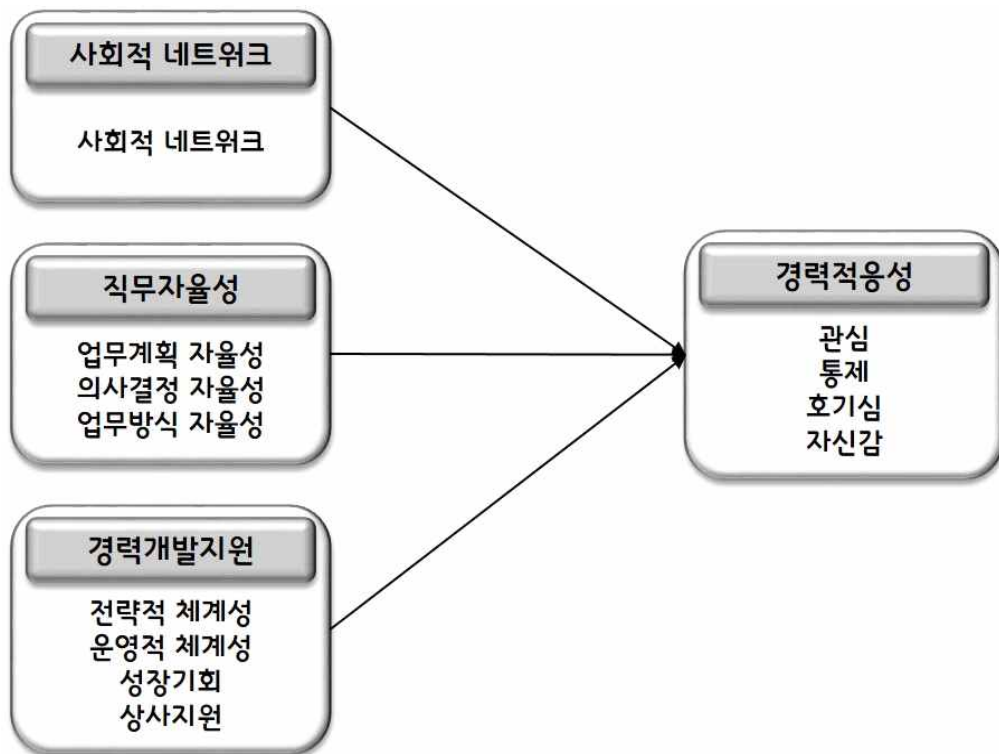
구분	선행연구	내용	
경력개발지원 → 경력적응성	박정아(2012)	▪ 경력적응성과 유사한 경력탄력성과 관련한 연구로 사회적 지지가 경력탄력성에 직접적인 영향을 미치는 잠재변인임을 확인함	
	Brown et al.(2012)	▪ 경력적응성 향상을 위해 경력 전환과정에 있는 성인에게 경력 상담이나 지원 등이 필요함	
	신갑숙(2013), 이에진(2010), 정지은(2013), Iustein(1997), Creed et al.(2009), Hirschi(2009), Kenny & Bledsoe(2005)	▪ 경력개발지원과 유사한 의미로 사용된 사회적 지지가 진로적응성에 유의미한 영향을 미침	
인구통계학적변인	성별	류현주(2012), 문승태 외(2012), 박정아(2012), 이순희(2012), 조성연, 홍지영(2010), 차희정(2013), Rossier et al.(2012)	▪ 성별에 따라 경력(진로)적응성에 유의미한 차이를 보임
	연령	박정아(2012)	▪ 연령에 따른 경력적응성(탄력성)에 유의미한 차이가 있음
		류현주(2012), 서경희(2014), 신갑숙(2013), 신수진(2012), 조성연, 홍지영(2010)	▪ 경력적응성은 연령에 따라 비슷한 수준으로 인식하거나 유의미한 차이가 없음
	학력	류현주(2012), 박정아(2012), 서경희(2014), 신갑숙(2013), 신수진(2012)	▪ 학력에 따라 경력적응성에 유의미한 차이가 존재함
		조성연, 홍지영(2010)	▪ 학력에 따라 경력적응성에 유의미한 차이가 없음
	직급	류현주(2012), 박정아(2012)	▪ 직급에 따라 경력적응성(탄력성)에 유의미한 차이가 나타남
		신수진(2012)	▪ 직급에 따른 경력(진로)적응성에 유의미한 차이가 나타나지 않음
	경력	박정아(2012)	▪ 경력에 따른 경력적응성(탄력성)에 유의미한 차이가 나타남
		신수진(2012), 서경희(2014), 신갑숙(2013)	▪ 경력에 따른 경력(진로)적응성에 유의미한 차이가 나타나지 않음

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구모형

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향을 구명하는데 있다. 이를 위해 위하여 설정한 연구모형은 [그림 Ⅲ-1]과 같다.

연구의 종속변인은 경력적응성이며, 독립변인은 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원으로 구성되며, 경력적응성에 영향을 미칠 것으로 예상되는 성별, 연령, 최종학력, 직급, 경력(현 경력, 총 경력)을 인구통계학적 변인으로 선정하고, 경력적응성과 유의미한 차이를 보인 성별과 학력 변인을 통제변인으로 선정하였다. 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원은 경력적응성에 영향을 미친다.



[그림 Ⅲ-1] 연구모형

2. 연구대상

이 연구의 모집단은 우리나라 대기업에 근무하는 모든 사무직 근로자 전체이다.

대기업을 분류함에 있어서 주로 사용하는 방법으로는 중소기업기본법 제2조에 근거하여 업종별로 상시 종사자 수 및 자본금 규모를 기준으로 중소기업과 대기업을 구분하는 방법이 있다. 일반적으로 상시 종사자 수가 300명 미만, 매출액 200억원 이하 또는 자본금 80억 원 이하에 해당하는 경우를 중소기업, 그 이상인 경우를 대기업으로 분류한다. 하지만 중소기업기본법에 의거하여 대기업을 분류할 경우 업종에 따라 인원, 자본, 매출액 등의 기준이 상이하기 때문에 일관된 기준을 세우기가 어려우며, 특정 기업이 중소기업기본법에서의 기준을 넘어선다고 하여도 대기업의 특성을 반영하지 못하는 경우가 존재하기 때문에 중소기업기본법을 통한 분류는 한계점이 있다.

따라서 이 연구에서는 대기업의 범위를 대한상공회의소 기업정보 사이트인 코참비즈를 활용하였다. 코참비즈에서 제공하는 1,000대 기업체 리스트는 유가증권, 코스닥 상장기업 및 외부감사법인을 대상으로 한 매출액 및 자산총계를 기준으로 하고 있어 상시종사자 수와 자산규모 및 매출액을 통한 대기업의 기준에 적합한 기업체 선별이 가능하다. 또한, 전국 71개의 상공회의소에서의 네트워크를 통해 가장 종합적이고, 신뢰성이 높은 데이터를 제공하며, 33만개의 기업정보, 비즈니스 서비스정보, 재무정보, 거래정보, 채용정보 등 기업과 관련된 많은 정보를 제공하고 있다.

이 연구에서는 코참비즈에서 제공하는 1,000대 기업체 리스트를 목표모집단으로 설정하였다. 하지만 모집단의 수와 분포를 파악하기에는 명확한 기준이나 근거가 없으며, 실제 2012년 기준 1,000대 기업체에 약 1,799,000명 정도의 종업원이 종사하고 있는 것으로 보고되고 있으나, 그 중에서 사무직 근로자가 몇 명인지에 대한 정확한 통계자료가 없어, 목표모집단의 규모를 산출하는 것이 어렵다.

그렇기 때문에 보통 모집단의 대표성을 확보하기 위해서는 가급적 많은 수의 표집을 하는 것이 바람직하며, 유의표집과 같은 비확률표집의 경우 신뢰도에 따른 적절한 표본 크기에 대한 통계적인 규칙이 제시되지 않고, 비확률표집의 경우에는 일반화를 위해 더 큰 표본이 필요하다는 정도의 지침이 제시되고 있다 (McMillan & Kozlowski, 2000). 또한, 연구결과의 일반화를 위해 일반적으로

모집단의 수에 상관없이 표본 집단의 절대 수에 기인하며, 사회과학에서는 300명 이상이면 신뢰할 만한 표본 집단이라고 보고 있다(류근관, 2005). 그리고 신뢰도 95%를 적용할 경우, 모집단이 250,000명 이상일 때, 신뢰도를 고려한 적정 표집수로 384명이 제시되고 있다(Krejcie & Morgan, 1970). 하지만 일반적으로 표본의 크기가 많아질수록 모집단을 대표할 가능성이 높아지지만, 사례수가 너무 많아질 경우, 통계적으로 변인 간의 중다상관이 과대평가 될 수 있어 실질적인 효과가 없는 독립변인이 유의미한 결과를 보일 수도 있다.

이 연구에서는 위계적 회귀분석을 주요 분석방법으로 사용하기 때문에, 어느 정도의 사례수가 필요한가에 대한 일치된 견해는 없지만 대체로 독립변인과 사례수의 비율이 약 1:20 정도가 되면 예측 검증력이 낮아지지 않는다(Tabachnick & Fidell, 1989). 따라서 이 연구에서는 정확성과 효율성 측면에서 통계분석에 적절한 표본크기를 설정하기 위해 조사대상 기업의 업종을 고려하여 한 분야로 편중되지 않도록 대상기업을 선정하였으며, 평균 회수율과 유효 자료율 및 불성실 응답률을 고려하여 목표 표집 수를 400명으로 하여 표본의 대표성을 확보하였다.

3. 조사도구

이 연구에서의 연구목적을 달성하기 위한 조사도구로 질문지를 사용한다. 박도순(2004)에 의하면, 질문지는 개인의 생각, 태도, 감정 등에 관한 관찰하기 힘든 구인에 대한 정보를 얻기 위해 사용된다는 점에서 이 연구에 적합하다고 판단하였다. 질문지는 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 그리고 인구통계학적 특성 등으로 구성하여, 총 64문항으로 구성하였다.

<표 III-1> 조사도구의 구성

구분		문항번호	문항 수
경력적응성	관심	I-1~6	24
	통제	I-7~12	
	호기심	I-13~18	
	자신감	I-19~24	
사회적 네트워크		II-1~7	7
직무자율성	업무계획 자율성	III-1~3	9
	의사결정 자율성	III-4~6	
	업무방식 자율성	III-7~9	
경력개발지원	전략적 체계성	IV-1~4	18
	운영적 체계성	IV-5~8	
	성장기회	IV-9~12	
	상사지원	IV-13~18	
인구통계학적 변인	성별, 연령, 최종학력, 직급, 근무경력(현 경력, 총 경력)	V-1~6	6
총계			64

가. 경력적응성 측정도구

경력적응성을 측정하기 위해 Savickas와 Porfeli(2012)가 개발한 CAAS(Career Adapt-Ability Scale) 도구를 Tak(2012)이 변안한 도구와 정지은(2013)에서 사용된 측정도구를 이 연구의 목적과 대상에 맞게 수정하였으며, 원문의 의미를 최대한 반영하여 경력적응성 측정도구 수정 절차를 진행하였다.

CAAS는 2012년 개발된 경력적응성 측정 도구로, 국제적으로 13개 국가에서 타당도와 신뢰도를 검증받은 도구이며, 국내에서는 대학생들을 대상으로 실시한 Tak(2012)의 연구를 통해 타당도와 신뢰도를 확보한 도구이다. 이 도구는 4가지 차원인 관심, 통제, 호기심, 자신감으로 구성되어 있으며, 각 차원 당 4문항씩 총 24문항으로 구성되어 있다. 이는 개인이 경력을 쌓아 나감에 있어 활용하게 되는 강점들을 얼마나 가지고 있는지를 묻는 형태로, 응답양식이 ‘강하지 않음(Not strong), 1점’에서 ‘가장 강함(Strongest), 5점’까지의 5점 평정척도로 구성되어 점수가 높을수록 경력적응성이 높다는 것을 의미한다.

이 도구는 국내에서 Tak(2012)에 의해 타당도와 신뢰도를 확보하였고, 경력

적응성의 내적 일치도 계수는 .93으로 나타났다. 각 하위요인별 내적 일치도 계수를 살펴보면, 관심은 .85, 통제는 .80, 호기심은 .82, 자신감은 .84로 나타나 신뢰할만한 도구임을 입증하였다. 또한, 정지은(2013)에서도 대학생을 대상으로 한 연구에서의 CAAS 도구의 신뢰도와 타당도를 살펴본 결과, 전체의 내적 일치도 계수는 .896으로 나타났고, 하위요인별 내적 일치도 계수는 관심이 .771, 통제가 .78, 호기심이 .708, 자신감이 .851로 나타나 CAAS 도구의 신뢰도를 확보하였다.

하지만 기존에 사용되고 있는 Tak(2012)의 조사도구는 여러 연구를 통해 신뢰도와 타당도가 확보되었지만, 원 조사도구의 문항을 번안하는 과정에서 문항 기술양식을 명사형이 아닌 문장형태로 서술하고 있어 기존의 조사도구를 그대로 활용하지 않고 있다. 정지은(2013)의 연구에서는 기존 조사도구에서의 응답양식이 ‘강하지 않음(Not strong: 1점)’에서 ‘가장 강함(Strongest: 5점)’이었던 것과는 달리 ‘전혀 그렇지 않다’에서 ‘매우 그렇다’까지 5점 척도의 응답양식으로 수정하여 활용하고 있는 것으로 나옴, 기존 조사도구의 형태를 그대로 반영하지 못하고 있으며, 이로 인해 문항 응답양식과 문항 기술의 형태가 서로 자연스럽지 못해 문항 응답에 혼란을 가져왔다.

따라서 이 연구에서는 기존의 조사도구의 응답 양식 및 문항 기술 방식을 유지하여 본래의 의미를 전달하는 방향으로 조사도구를 구성하기 위해 불가피하게 문항을 새롭게 번안하는 수정 과정을 거쳤다.

1) 문항 수정 및 검토

CAAS 도구의 수정 과정은 Savickas와 Porfeli(2012)에 의해 개발된 경력적응성 측정도구의 실제 원문을 토대로 질문지 제작 의도, 문항 해석 왜곡 가능성, 문항의 간결성 및 정확성 등의 점검을 위해 인적자원개발을 전공한 교수 1명, 박사 1명, 박사수료 2명, 박사과정 2명에게 검토를 진행하였으며, 검토 의견을 반영하여 문항을 수정하였다.

1차 수정 과정에서는 Tak(2012)에서 사용된 문장들을 활용하여 이 연구의 대상과 목적에 맞게끔 수정을 진행하였다. 1차 수정 후 검토 결과, CAAS의 도구를 번안하는 과정에 있어서 2가지의 문제가 나타났다. 먼저, 원 도구의 의미가 왜곡되지 않기 위해서 문장형의 형태 혹은 명사형(~하기 또는 ~하는

것)의 형태로 구성할지에 대한 판단의 문제가 나타났다. 또한, 응답양식을 결정함에 있어서도 기존의 도구에서의 응답양식을 그대로 따를지, 아니면 정지은(2013)에서와 같이 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’의 형태로 응답양식을 따를지에 대한 판단이 요구되었다. 따라서 2차 문항 수정을 통해 이 연구에서는 모든 문항을 명사형의 형태로 기술하여, 원 도구의 의미가 잘 전달될 수 있도록 하였다. 예를 들어, ‘내 미래 모습은 어떨 지에 대해 생각한다’를 ‘내 미래 모습이 어떨 지에 대해 생각하기(Thinking about what my future will be like)’로 수정하여 문항의 타당도를 높이고자 하였다.

또한, 기존의 도구에서의 응답양식이 ‘강하지 않음(Not strong: 1점)’에서 ‘가장 강함(Strongest: 5점)’으로 구성되고 있다. 하지만 이 응답양식은 CAAS 도구 개발 당시 4차례 수정된 결과로, 첫 번째에서는 응답양식이 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지로 하였으며, 두 번째에서는 매우 드물게(1점)부터 매우 자주(5점)까지, 세 번째에는 잘하지 못함(1점)에서 가장 잘함(5점)으로 구성하였다. 하지만 이러한 응답양식들은 결과적으로 좋지 않은 분포를 보였으나 최종적으로 강하지 않음(Not strong: 1점)에서 가장 강함(Strongest: 5점)이 가장 좋은 분포를 보였다(Savickas & Porfeli, 2012). 따라서 2차 수정 과정에서 기존의 도구의 최종 응답양식으로 사용된 ‘강하지 않음(Not strong: 1점)에서 가장 강함(Strongest: 5점)’의 응답양식을 사용하였다.

2차 수정 후 검토 결과, 여전히 문항의 의미가 확실하게 전달되지 못한다는 의견들이 나타나, 측정하고자 하는 문항의 의미가 명확하게 전달될 수 있도록 할 필요가 있었다. 이에 따라 기존의 도구에 제시되고 있는 지시문의 문항을 응답자들이 좀 더 쉽게 받아들일 수 있도록 수정하였다. 그리고 CAAS의 문항이 응답양식과의 일치성이 있어야 한다는 점에서 개인의 경력적응성을 측정하기 위해 구성된 ‘강하지 않음(Not strong), 다소 강함(Somewhat strong), 강함(Strong), 매우 강함(Very strong), 가장 강함(Strongest)’의 응답양식에 맞게 문항을 수정할 필요성이 제기되었다. 기존의 측정도구의 문항과 응답양식을 고려했을 때, 단순히 개인의 경력적응성 수준을 파악하기 위함이 아닌 개인이 타인과 비교하여 자신이 얼마나 강점을 가지고 있는지를 측정하게 된다. 이로 인해 모든 문항 앞에 (동료들과 비교해볼 때)라는 문구를 삽입하여, 본 문항에 응답하는 사람들이 좀 더 쉽게 이해할 수 있도록 문항을 수정하였으며, 이후 해당 분야 전공 교수 1명, 박사수료생 2명, 박사과정생 1명을 통해 재검토가

이루어졌으며, 검토 의견을 반영하여 최종적으로 문항을 수정하였다.

2) 예비조사 및 본조사

예비조사를 통해 요인부하량 및 문항내적 일치도(Cronbach's α)를 활용하여 경력적응성 조사도구의 신뢰도를 검토하였다. 예비조사 결과, 경력적응성의 Cronbach's α 값은 .951로 높은 문항 간 일치도를 보였으며, 각 요인별로 관심(.854), 통제(.923), 호기심(.88), 자신감(.921)으로 나타나 모두 .8 이상의 높은 신뢰도를 보였다. 또한 본조사에서는 경력적응성의 Cronbach's α 값은 .93으로 나타났다, 각 요인별로 관심(.843), 통제(.853), 호기심(.830), 자신감(.875)으로 나타나 비교적 신뢰도가 양호함을 알 수 있다.

<표 III-2> 경력적응성 조사도구의 신뢰도 분석

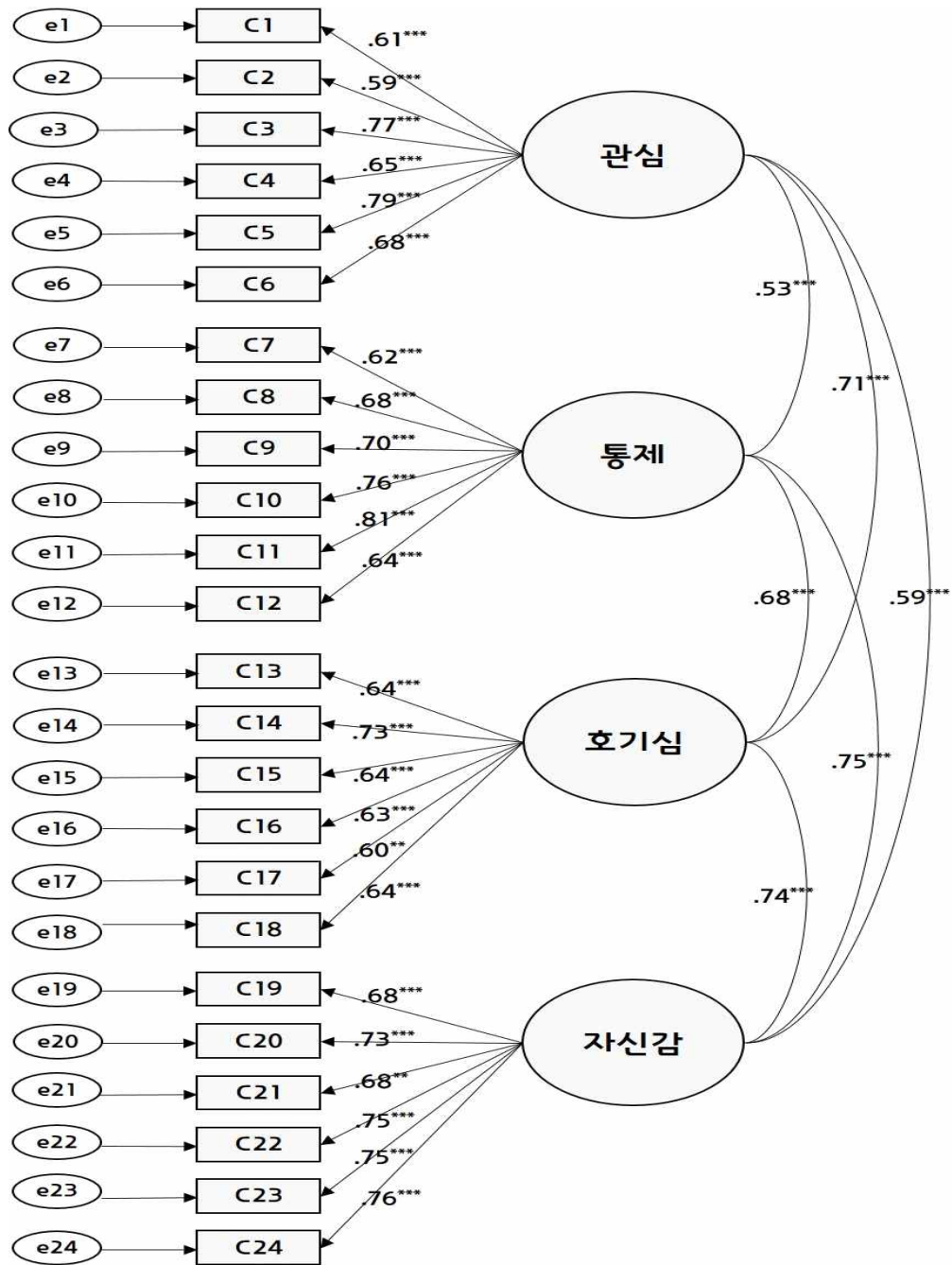
구분	문항	내적 일치도(Cronbach's α)	
		예비조사(n=48)	본조사(n=330)
경력적응성	-	.951	.930
관심(concern)	1-6	.854	.843
통제(control)	7-12	.923	.853
호기심(curiosity)	13-18	.880	.830
자신감(confidence)	19-24	.921	.875

그리고 Amos 21.0을 통해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하여 타당도를 검증하였다(<표 III-3> 참조).

<표 III-3> 경력적응성 척도의 확인적 요인분석 결과

하위요인	문항	표준 적재치	오차	개념 신뢰도	분산 추출 지수
관심	1	0.612	0.608	0.843	0.476
	2	0.589	0.620		
	3	0.770	0.386		
	4	0.648	0.557		
	5	0.785	0.381		
	6	0.675	0.536		
통제	7	0.616	0.690	0.854	0.497
	8	0.675	0.338		
	9	0.697	0.366		
	10	0.761	0.404		
	11	0.806	0.507		
	12	0.637	0.692		
호기심	13	0.640	0.531	0.825	0.441
	14	0.732	0.427		
	15	0.645	0.566		
	16	0.630	0.487		
	17	0.599	0.602		
	18	0.643	0.599		
자신감	19	0.676	0.478	0.887	0.566
	20	0.727	0.357		
	21	0.678	0.505		
	22	0.745	0.406		
	23	0.751	0.340		
	24	0.757	0.317		

본조사를 통해 확보된 데이터의 확인적 요인분석 결과를 구체적으로 살펴보면, 잠재변인과 측정변인 간의 모든 경로계수가 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다([그림 III-2] 참조).



[그림 III-2] 경력적응성 측정도구의 확인적 요인분석 모형 측정 결과

주) **p<0.01, ***p<0.001

그리고 추상적인 개념이나 속성을 측정도구가 얼마나 적절하게 측정하였는가를 판단하는 구인타당도(Construct Validity)를 확인하기 위해 표준화된 회귀계수(Standardized Regression Weight)에 따른 표준 요인 적재값을 확인한 결

과, 모든 요인에 대하여 0.5 이상으로 나타나 구인타당도를 확보했다고 볼 수 있으며, 개념 신뢰도 또한 모두 0.7 이상이므로, 내적일관성이 확보되었다고 할 수 있다. 그리고 수렴타당도(Convergent Validity)는 동일한 개념을 서로 상이한 측정방법으로 측정한 결과값들 사이의 상관관계가 높아야 한다. 이를 확인하기 위해 각 요인의 분산추출지수(Variance Extracted)를 살펴본 결과, 경력적응성의 하위요인 중 자신감 요인이 0.5를 넘고 통제 요인이 0.5에 근접하므로, 부분적으로 수렴타당도를 확보했다고 볼 수 있다.

다음으로 판별타당도(Discriminant Validity)는 서로 상이한 개념을 동일한 측정방법으로 측정할 경우 결과값들 간의 상관관계가 낮아야 한다. 이를 확인하기 위하여 각 요인 간의 분산추출지수와 각 요인 간의 상관계수의 제곱, 즉 결정계수(r^2)를 비교하였을 때, 일반적으로 결정계수가 분산추출지수보다 작으면, 판별타당도를 확보했다고 볼 수 있다. <표 III-4>를 통해 판별타당도를 확인한 결과, 관심-통제의 결정계수, 통제-자신감의 결정계수, 그리고 호기심-자신감의 결정계수가 분산추출지수(대각선 행렬의 수치)보다 크긴 하지만 나머지 결정계수가 분산추출지수보다 작기 때문에 부분적으로 판별타당도를 확보했다고 있다.

<표 III-4> 경력적응성 척도의 상관계수와 분산추출지수

하위요인	관심	통제	호기심	자신감
관심	0.476			
통제	0.279	0.497		
호기심	0.497	0.458	0.441	
자신감	0.345	0.560	0.549	0.566

한편, 경력적응성 척도의 24개 문항을 4개 요인으로 설명하는 전체 모형에 대한 적합도와 관련하여 <표 III-5>와 같이 카이제곱 값을 제외한 나머지 적합도 지수가 양호한 편으로 나타났다.

<표 III-5> 측정모형의 적합도 지수

구분		적합도 판단기준	측정값	해석
절대 적합지수	CMIN/DF	≤ 3.0	1.567	적합
	RMR	≤ .05	.041	적합
	GFI	≥ .90	.912	적합
	AGFI	≥ .90	.889	양호
	PGFI	≥ .50	.721	적합
	RMSEA	≤ .10	.042	적합
증분 적합지수	NFI	≥ .90	.908	적합
	RFI	≥ .90	.893	양호
	IFI	≥ .90	.965	적합
	TLI	≥ .90	.958	적합
	CFI	≥ .90	.964	적합
간명 적합지수	PRATIO	≥ .50	.859	적합
	PNFI	≥ .50	.780	적합
	PCFI	≥ .50	.828	적합

자료: 김계수. (2010). 구조방정식 모형 분석. pp. 368-380. 재구성.

카이제곱 값은 보통 다변량 정상성과 표본의 크기에 민감하기 때문에 만일 표본의 크기가 200 이상이 되고, 측정변수가 많아지게 되면 모형을 과대평가하는 경향이 나타날 수 있기 때문에 적절한 평가 지수가 되지 못하게 된다 (Bentler & Bonett, 1980). 따라서 이 연구에서는 카이제곱 값 대신 적합도 지수를 활용하여 모형을 검증하였다. CMIN/DF 값은 3보다 작아야 모형이 적합하다고 할 수 있는데, 이 연구에서의 값은 1.567로 나타나 전반적인 적합도를 충족시킨다고 볼 수 있다.

다음으로 모형의 전반적인 적합/부합도를 평가하는 절대적합지수를 살펴보면, RMR(Root Mean Square Residual)이 .041(.05 이하 적합), GFI(Goodness of Fit Index)가 .912(0.90 이상 적합), AGFI(Adjusted Goodness of Fit Index)가 .889(0.90 이상 적합), PGFI(Parsimony Goodness of Fit Index)가 .721(0.5 이상 적합)이고, RMSEA(Root Mean Squared Error of Approximation)가 .042(0.1 이하 적합)로 나타났다. 그리고 모형과 실제 데이터 간의 괴리가 있는지를 파악하는 증분적합지수를 살펴보면, NFI(Normed Fit Index)가 .908(0.90 이상 적합), RFI(Relative Fit Index)가 .893(0.90 이상 적합), IFI(Incremental

Fit Index)가 .965(0.90 이상 적합), TLI(Tucker-Lewis Index)가 .958(0.90 이상 적합), CFI(Comparative Fit Index)가 .964(0.90 이상 적합)로 적합도의 기준치인 0.9 이상이거나 0.9에 가까운 것으로 나타났다. 또한 모형이 얼마나 복잡한지를 판단하는 간명적합지수는 PRATIO(Parsimony Ratio)가 0.859(0.50 이상 적합), PNFI(Parsimony Normed Fit Index)가 0.767(0.50 이상 적합), PCFI(Parsimony Comparative Fit Index)가 0.819(0.50 이상 적합)로 수용기준을 충족하는 것으로 나타났다.

이러한 적합도 지수들의 경험적인 기준은 절대적인 것은 아니며, 제시된 기준치에 너무 미달되지만 않으면 문제가 되지 않는다고 하였으므로(김대업, 2008), 이 모형의 적합도 지수의 대부분은 기준치를 충족하거나, 양호한 수준으로 나타났다. 따라서 경력적응성의 요인 구조에 대한 모형이 전반적으로 적절한 것으로 입증되었다. 이 연구에서 최종적으로 활용한 경력적응성 측정도구는 관심, 통제, 호기심, 자신감의 4가지 요인으로 구성되었으며, 응답양식은 5점 Likert 척도로, 총 24문항으로 이루어졌다. 이는 점수가 높을수록 새로운 경력 상황에 대처하고 적응해나가기 위한 개인의 심리적 자원으로서의 경력적응성을 강하게 인식하고 있다는 것을 의미한다.

나. 사회적 네트워크

사회적 네트워크를 측정하기 위해 Johnson(2001)이 개발한 도구를 장은주(2002), 장은주, 지성구(2004) 등에서 사용한 도구를 활용하였다. 사회적 네트워크는 조직 내 구성원이 조직 내 수행을 위해 개인이 조직 내외의 사람들이나 집단과 맺고 있는 관계망으로 정의할 수 있다. 본 측정도구는 5점 척도로, 총 7 문항으로 구성되어 있다. 본 조사도구의 응답 양식은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지의 5점 평정척도로, 점수가 높을수록 사회적 네트워크가 높은 것을 의미한다. 기존에 사용된 장은주(2002)의 연구에서는 내적 일치도 계수(Cronbach α)가 .79로 나타났으며, 장은주, 지성구(2004)에서는 .834로 나타났다.

이 연구에서의 예비조사 결과, 사회적 네트워크의 Cronbach's α 는 .758로 신뢰할 만한 수준으로 나타났다. 또한 본조사에서는 Cronbach's α 가 .813으로 신뢰할 만한 수준으로 나타나 비교적 신뢰도가 양호함을 알 수 있다.

<표 III-6> 사회적 네트워크 조사도구의 신뢰도 분석

구분	문항	내적 일치도(Cronbach's α)	
		예비조사(n=48)	본조사(n=330)
사회적 네트워크	1-7	.758	.813

주) 사회적 네트워크의 5번 문항은 역문항 처리함.

다. 직무자율성

직무자율성을 측정하기 위해 Morgeson과 Humphrey(2006)가 개발하고, 권기룡(2010), 권미경(2013), 구자희(2009), 고득영, 유태용(2012) 등의 연구에서 타당도와 신뢰도가 검증된 측정도구를 사용하였다. 이 조사도구를 사용한 권기룡(2010)의 연구에서의 신뢰도는 .906, 권미경(2013)에서는 .881, 구자희(2009)에서는 .828, 그리고 고득영, 유태용(2012)에서는 .940로 나타나 신뢰도가 확보된 도구라고 할 수 있다. 이 측정도구는 업무계획 자율성, 의사결정 자율성, 업무방식 자율성의 3가지 요인으로 구성되어 각각 3문항씩 총 9문항으로 구성되었으며, 응답양식은 5점 척도로 구성되었다.

이 연구에서의 예비조사 결과, 직무자율성 전체의 Cronbach's α는 .955로 높은 수준의 신뢰도를 보였으며, 각 하위요인별로는 업무계획 자율성(.913), 의사결정 자율성(.95), 업무방식 자율성(.959)으로 나타나 하위요인별 또한 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 또한 본조사에서는 직무자율성 전체의 Cronbach's α가 .931로 높은 수준의 신뢰도를 보였으며, 각 하위요인별로는 업무계획 자율성(.869), 의사결정 자율성(.872), 업무방식 자율성(.867)으로 나타나 하위요인별 또한 신뢰도가 양호한 수준으로 나타났다.

<표 III-7> 직무자율성 조사도구의 신뢰도 분석

구분	문항	내적 일치도(Cronbach's α)	
		예비조사(n=48)	본조사(n=330)
직무자율성	-	.955	.931
업무계획 자율성	1-3	.913	.869
의사결정 자율성	4-6	.950	.872
업무방식 자율성	7-9	.959	.867

라. 경력개발지원

경력개발지원을 측정하기 위해 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구를 바탕으로 서경민(2010)이 개발한 도구를 활용하였다. 이 측정도구는 이론을 바탕으로 하여 인적자본 기업패널 1~2차년도 조사도구의 문항을 참고로 개발한 것으로, 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원으로 각각 4문항, 4문항, 4문항, 6문항으로 총 18문항으로 구성된 도구이다. 응답범위는 5점 척도로 측정되며, 이 도구의 신뢰도 계수는 .80~.93으로 양호한 수준을 보이고 있다.

이 연구에서의 예비조사 결과, 경력개발지원 전체의 Cronbach's α 는 .937로 높은 수준의 신뢰도를 보였으며, 각 하위요인별로는 전략적 체계성(.815), 운영적 체계성(.838), 성장기회(.84), 상사지원(.879)로 나타나 신뢰도가 높은 것으로 나타났다. 또한 본조사에서 경력개발지원 전체의 Cronbach's α 는 .931로 높은 수준의 신뢰도를 보였으며, 각 하위요인별로는 전략적 체계성(.863), 운영적 체계성(.843), 성장기회(.856), 상사지원(.903)으로 나타나 경력개발지원 조사도구의 신뢰도는 높음을 알 수 있다.

<표 III-8> 경력개발지원 조사도구의 신뢰도 분석

구분	문항	내적 일치도(Cronbach's α)	
		예비조사(n=48)	본조사(n=330)
경력개발지원	-	.937	.931
전략적 체계성	1-4	.815	.863
운영적 체계성	5-8	.838	.843
성장기회	9-12	.840	.856
상사지원	13-18	.879	.903

4. 자료 수집

자료 수집은 조사대상 기업을 선정된 뒤, 협력자 확보, 설문지 및 이메일 발송, 설문지 수거의 절차를 통해 진행하였다. 각 대상 기업별 협력자 1인을 확보하여 연구의 목적과 협조 안내, 표집대상, 설문 기간, 설문 방법 등에 대한 안내 후, 설문 가능 인원을 파악하고자 하였다. 이후 설문은 우편 및 이메일을 통한 설문을 통해 실시하였으며, 소수의 설문 협조자의 요청으로 온라인 설문 시스템(KSDC)을 소수 활용하기도 하였다. 본 조사에 앞서 실시한 예비조사는 2014년

9월 첫째 주부터 약 2주간 진행하였으며, 신뢰도 분석을 통해 문항 수정 및 제거 과정을 거쳐 문항을 보완하고, 최종 설문지로 본조사를 진행하였다.

본조사는 9월 29일부터 11월 07일까지 우편조사, 이메일을 주로 활용하여 실시하였다. 설문의 회수율을 높이기 위해 우편조사의 경우, 설문 방식에 대한 안내문과 설문지, 반송용 봉투를 동봉하여 발송하였다. 이메일 조사의 경우, 설문지 파일 송부 시, 설문 방식에 대한 안내를 함께 제공하였으며, 기업 내에 활용하는 한글문서 관련 프로그램을 고려하여, 3가지 형태(한글, 워드, pdf)로 발송하였다. 설문지를 발송한 후 2주가 지난 시점부터 설문 협력자에게 전화 또는 문자메시지를 통해 설문 진행 상황을 확인하고, 적극적인 협조를 부탁하였다. 설문지 수거는 기업별 협력자가 해당 기업의 설문지를 취합하여 우편 또는 이메일을 통해 연구자에게 재발송하는 형식으로 이루어졌으며, 회신 확인 후, 협력자에게 답례품을 전달하였다.

위 과정을 통해 400부의 설문지를 배포하였고, 그 중 366부(회수율 91.5%)의 설문지를 회수하였다. 이 중에서 불성실한 응답, 중복응답, 한 문항이라도 응답하지 않은 설문지, 그리고 이상치로 판단되는 케이스를 제외하여 총 330부(유효응답률 82.5%)를 분석에 사용하였다.

5. 자료 분석

이 연구에서 수집된 자료는 Windows SPSS 21.0과 AMOS 21.0 통계프로그램을 통해 5%의 유의수준으로 설정하여 분석이 이루어졌다. 주요 통계방법으로는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계 기법을 활용하였으며, 변인간의 관계를 밝히기 위해 상관관계와 위계적 회귀분석을 사용하였다. 이 연구에서 사용하게 될 통계방법을 연구문제별로 제시하면 <표 III-9>와 같다.

<표 III-9> 연구문제에 따른 통계분석 방법

연구문제	통계방법
연구문제 1. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준 및 차이는 어떠한가? 1-1. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준은 어떠한가? 1-2. 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성의 수준의 차이는 어떠한가?	빈도, 백분율, 평균, 표준편차, t-검증, ANOVA
연구문제 2. 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가? 2-1. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 관계는 어떠한가? 2-2. 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 변인을 통제한 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가? 2-3. 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 변인을 통제한 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 하위요인이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가?	상관분석 위계적 회귀분석

<표 III-9>의 연구문제별 분석방법을 살펴보면, 연구문제 1-1~2에서 대기업 사무직 근로자의 경력적응성의 수준 및 인구통계학적 변인들에 따른 경력적응성의 수준 차이를 분석하기 위해 t-검증, ANOVA를 사용하였다. 연구문제 1-3에서의 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 수준을 분석하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계 방법을 활용하였다.

다음으로 연구문제 2에서 연구문제 2-1의 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계를 알아보기 위해 상관분석을 실시하였고, 이 때, 상관관계의 정도를 측정하는데 가장 널리 사용되는 피어슨 상관계수(r)를 활용하였으며, Davis(1971)가 제시하는 기준에 의해 상관관계를 해석하였다(<표 III-10> 참조). 그리고 연구문제 2-2, 2-3의 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력을 분석하기 위해 위계적 회귀분석을 활용하였다. 위계적 회귀분석은 여러 독립변수들 가운데 종속변수에 가장 큰 영향력을 미치는 독립변수와 그 다음으로 영향력이 큰 독립변수를 투입하는 등 상대적 영향력 크기의 순서를 파악하고자 할 때 사용하는 분석방법이다(송지준, 2008). 따라서 대

기업 사무직 근로자의 경력적응성에 대한 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력 개발지원의 설명력을 구명하기 위해 통제변인인 성별과 최종학력을 1단계에서 먼저 투입하고, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원 변인은 각각 2단계에서 투입하는 방법을 사용하였다.

<표 III-10> 피어슨 상관계수의 상관정도 판단기준

r	상관정도 해석
1.00	완전한 상관(perfect)
0.70~0.99	매우 높은 상관(very strong)
0.50~0.69	높은 상관(substantial)
0.30~0.49	중간 상관(moderate)
0.10~0.29	낮은 상관(low)
0.01~0.09	매우 낮은 상관(negligible)

자료: Davis, J. A. (1971). Elementary survey analysis. Englewood, NJ: Prentice-Hall.

IV. 연구 결과

1. 응답자의 일반적 특성

응답자의 일반적인 특성은 <표 IV-1>과 같다. 성별은 남성이 239명으로 72.4%, 여성이 91명으로 27.6%의 비율을 보였다. 연령은 평균 32.46세로, 20대가 138명으로 41.8%, 30대가 153명으로 46.4%, 40대가 30명으로 9.1%, 50대 이상이 9명으로 2.7%로, 30대가 가장 많은 것으로 나타났다. 학력은 고졸이 6명으로 1.8%, 전문대졸 20명으로 6.1%, 4년제 대학교 졸업이 279명으로 84.5%, 대학원 이상이 25명으로 7.6%로, 4년제 대학교 졸업이 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고 직급은 일반사원이 157명으로 47.6%, 대리급이 90명으로 27.3%, 과장급이 47명으로 14.2%, 차장급이 26명으로 7.9%, 부장급 이상이 10명으로 3%로, 일반사원급이 가장 많은 것으로 나타났다. 그리고 현 직장에서의 근무 경력은 평균 5년 4개월로 1년 미만이 46명으로 13.9%, 1년 이상 5년 미만이 165명으로 50.0%, 5년 이상 10년 미만이 75명으로 22.7%, 10년 이상 15년 미만이 23명으로 7%, 15년 이상이 21명으로 6.4%로 나타났다. 현재까지의 총 직장 근무 경력은 평균 6년 11개월로, 1년 미만이 26명으로 7.9%, 1년 이상 5년 미만이 138명으로 41.8%, 5년 이상 10년 미만이 96명으로 29.1%, 10년 이상 15년 미만이 36명으로 10.9%, 15년 이상이 34명으로 10.3%로 나타났다.

<표 IV-1> 응답자의 일반적 특성

	구분	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	239	72.4
	여성	91	27.6
	계	330	100.0
연령	30세 미만	138	41.8
	30세 이상 ~ 40세 미만	153	46.4
	40세 이상 ~ 50세 미만	30	9.1
	50세 이상	9	2.7
	계	330	100.0
학력	고졸 이하	6	1.8
	전문대졸	20	6.1
	4년제 졸	279	84.5
	대학원 이상	25	7.6
	계	330	100.0
직급	일반사원급	157	47.6
	대리급	90	27.3
	과장급	47	14.2
	차장급	26	7.9
	부장급 이상	10	3.0
	계	330	100.0
현 직장 근무 경력	1년 미만	46	13.9
	1년 이상 ~ 5년 미만	165	50.0
	5년 이상 ~ 10년 미만	75	22.7
	10년 이상 ~ 15년 미만	23	7.0
	15년 이상	21	6.4
	계	330	100.0
총 직장 근무 경력	1년 미만	26	7.9
	1년 이상 ~ 5년 미만	138	41.8
	5년 이상 ~ 10년 미만	96	29.1
	10년 이상 ~ 15년 미만	36	10.9
	15년 이상	34	10.3
	계	330	100.0

2. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 수준

가. 경력적응성의 수준

대기업 사무직 근로자들이 인식한 경력적응성의 수준은 <표 IV-2>와 같다. 이 연구에서 사용한 경력적응성의 측정 도구는 총 24문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 1점(강하지 않음)부터 5점(가장 강함)까지 응답하도록 구성되었다. 따라서 응답자들이 반응할 수 있는 범위는 24~120점이다.

경력적응성 수준은 120점 만점에 평균 75.12점이고, 표준편차 13.777점, 최솟값 35점, 최댓값 115점으로 나타났으며, 5점 환산 평균이 3.25점으로 대기업 사무직 근로자의 경력적응성은 보통보다 약간 높은 수준인 것으로 나타났다.

<표 IV-2> 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준

구분	문항수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	5점 환산평균	
경력적응성	24	75.12	13.777	35	115	3.25	
경력적응성	관심	6	14.65	3.788	5	25	2.93
	통제	6	21.12	4.494	9	30	3.52
	호기심	6	19.50	4.255	6	30	3.25
하위요인	자신감	6	19.86	4.309	8	30	3.31

나. 인구통계학적 변인에 따른 경력적응성의 차이 분석

1) 성별에 따른 경력적응성의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식한 경력적응성이 성별에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 t검증을 실시하였다. <표 IV-3>과 같이 남성의 경력적응성의 평균 점수는 3.33점이고, 여성의 경력적응성 평균 점수는 3.05점으로, 남성이 여성보다 높게 나타났으며, 성별에 따른 경력적응성의 차이는 통계적으로 유의미하였다. 따라서 남성이 여성보다 경력적응성을 더 강하게 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-3> 대기업 사무직 근로자의 성별에 따른 경력적응성 차이

구분	성별	빈도	평균	표준편차	t
경력적응성	남	239	3.33	0.573	3.827***
	여	91	3.05	0.612	

주) ***p<0.001

2) 연령에 따른 경력적응성의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성이 연령에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. <표 IV-4>와 같이 경력적응성의 평균 점수는 20대 3.25점, 30대 3.28점, 40대 3.04점, 50대 3.45점으로 50대의 경력적응성 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났으며, 그 뒤로 30대가 높은 것으로 나타났다. 한편, 경력적응성이 모분산의 동질성 검정 결과, 유의확률이 0.005로 유의수준 5% 하에서 모분산이 같다는 귀무가설을 기각하게 되므로 비모수 검정의 하나인 Kruskal-Wallis 검정을 실시하였다. 그 결과 카이제곱 통계량 값이 3.563이고, 유의확률이 0.313으로 유의수준 0.05 하에서 유의수준보다 크므로 귀무가설을 기각할 수 없기 때문에 연령에 따른 경력적응성의 인식 정도가 통계적으로 유의미하게 나타나지 않았다.

<표 IV-4> 대기업 사무직 근로자의 연령에 따른 경력적응성의 차이

구분	연령	빈도	평균	표준편차	Kruskal-Wallis	LSD			
						①	②	③	④
경력적응성	① 20대	138	3.25	0.642	$\chi^2=3.563$				
	② 30대	153	3.28	0.529					
	③ 40대	30	3.04	0.571					
	④ 50대	9	3.45	0.891					

3) 학력에 따른 경력적응성의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성이 학력에 따라 차이가 있는지를 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. <표 IV-5>와 같이 경력적응성의 평균 점수는 고졸 이하 2.82점, 전문대졸 2.91점, 4년제 대졸 3.26점, 대학원 이상이 3.56점으로 대학원 이상의 경력적응성 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타

났다. 그리고 집단 간 분산분석의 결과 F값이 5.573(p=0.001)로 유의수준 0.01 하에서 학력별 경력적응성의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하였다.

한편 집단 간 차이를 구체적으로 확인하기 위해 사후검정을 실시한 결과, 경력적응성에서 4년제 대졸이 전문대졸보다, 대학원 이상이 고졸, 전문대졸, 4년제 대졸보다 경력적응성을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다(<표 IV-5> 참조).

<표 IV-5> 대기업 사무직 근로자의 학력에 따른 경력적응성의 차이

구분	학력	빈도	평균	표준편차	F	LSD			
						①	②	③	④
경력적응성	① 고졸	6	2.82	0.666	5.753**	*	***	***	*
	② 전문대졸	20	2.91	0.417					
	③ 대졸	279	3.26	0.587					
	④ 대학원 이상	25	3.56	0.632					

주) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

4) 직급에 따른 경력적응성의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성이 직급에 따라 차이가 있는지 알아보기 위하여 F검증을 실시하였다. <표 IV-6>과 같이 경력적응성의 평균 점수는 일반사원이 3.27점, 대리급이 3.20점, 과장급이 3.26점, 차장급이 3.34점, 부장급 이상이 3.32점으로 차장급 이상의 경력적응성 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 그리고 집단 간 분산분석 결과 F값이 0.394(p=0.813)로 직급별 경력적응성 인식의 수준은 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-6> 대기업 사무직 근로자의 직급에 따른 경력적응성의 차이

구분	직급	빈도	평균	표준편차	F	LSD			
						①	②	③	④
경력적응성	① 일반사원	157	3.27	0.611	0.394				
	② 대리급	90	3.20	0.523					
	③ 과장급	47	3.26	0.615					
	④ 차장급	26	3.34	0.596					
	⑤ 부장급 이상	10	3.32	0.899					

5) 현 직장의 근무 경력에 따른 경력적응성의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성이 현 직장에서의 근무 경력에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. <표 IV-7>과 같이 경력적응성의 평균 점수는 1년 미만이 3.31점, 1년 이상 5년 미만이 3.24점, 5년 이상 10년 미만이 3.30점, 10년 이상 15년 미만이 3.24점, 15년 이상이 3.07점으로 1년 미만의 근무자의 경력적응성 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 반면, 경력적응성의 집단 간 분산분석의 결과 F값이 0.727(p=0.574)로 현 근무 경력별 경력적응성의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-7> 대기업 사무직 근로자의 현 직장의 근무 경력에 따른 경력적응성 차이

구분	현 경력	빈도	평균	표준편차	F	LSD			
						①	②	③	④
경력적응성	① 1년 미만	46	3.31	0.656	0.727				
	② 1년 이상 5년 미만	165	3.24	0.587					
	③ 5년 이상 10년 미만	75	3.30	0.581					
	④ 10년 이상 15년 미만	23	3.24	0.525					
	⑤ 15년 이상	21	3.07	0.664					

6) 총 직장 근무 경력에 따른 경력적응성의 차이

대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성이 총 직장에서의 근무 경력에 따라 차이가 있는지 알아보기 위해 F검증을 실시하였다. <표 IV-8>과 같이 경력적응성의 평균 점수는 1년 미만이 3.30점, 1년 이상 5년 미만이 3.26점, 5년 이상 10년 미만이 3.24점, 10년 이상 15년 미만이 3.29점, 15년 이상이 3.18점으로 1년 미만의 근무자의 경력적응성 인식 정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 그리고 집단 간 분산분석의 결과 F값이 0.235(p=0.919)로 총 근무 경력별 경력적응성의 인식 수준 차이가 통계적으로 유의미하지 않았다.

<표 IV-8> 대기업 사무직 근로자의 총 직장 근무 경력에 따른 경력적응성의 차이

구분	총 경력	빈도	평균	표준편차	F	LSD			
						①	②	③	④
경력적응성	① 1년 미만	26	3.30	0.506	0.235				
	② 1년 이상 5년 미만	138	3.26	0.602					
	③ 5년 이상 10년 미만	96	3.24	0.584					
	④ 10년 이상 15년 미만	36	3.29	0.602					
	⑤ 15년 이상	34	3.18	0.680					

다. 사회적 네트워크의 수준

대기업 사무직 근로자들이 응답한 사회적 네트워크의 수준은 <표 IV-9>와 같다. 이 연구에서 사용한 사회적 네트워크 측정 도구는 총 7문항으로 이루어져 있으며, 5점 Likert 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)까지 응답하도록 구성되었다. 따라서 응답자들이 반응할 수 있는 범위는 7~35점이다.

사회적 네트워크의 수준은 35점 만점에 평균 23.07점, 표준편차 4.434점, 최솟값 8점, 최댓값 35점으로 나타났으며, 5점 환산 평균이 3.30점으로 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크는 보통보다 다소 높은 수준임을 알 수 있다.

<표 IV-9> 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크의 수준

구분	문항 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	5점 환산 평균
사회적 네트워크	7	23.07	4.434	8	35	3.30

라. 직무자율성의 수준

대기업 사무직 근로자들이 응답한 직무자율성의 수준은 <표 IV-10>과 같다. 이 연구에서 사용한 직무자율성의 측정 도구는 총 9문항으로 이루어져 있으며, 5점 Likert 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)까지 응답하도록 구성되었다. 따라서 응답자들이 반응할 수 있는 범위는 9~45점이다.

직무자율성의 전체 수준은 45점 만점에 평균 29.56점, 표준편차 6.423점, 최솟값 9점, 최댓값 45점으로 나타났으며, 5점 환산 평균이 3.28점으로 대기업 사

무직 근로자들이 인식하는 직무자율성의 수준은 보통보다 약간 높은 것으로 드러났다. 직무자율성의 하위 영역별 평균은 업무계획 자율성이 9.86점, 의사결정 자율성이 9.85점, 그리고 업무방식 자율성이 9.85점으로 나타나 모두 보통보다 다소 높은 수준인 것으로 나타났다.

<표 IV-10> 대기업 사무직 근로자의 직무자율성의 수준

구분		문항 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	5점 환산 평균
직무자율성 전체		9	29.56	6.423	9	45	3.28
직무 자율성	업무계획 자율성	3	9.86	2.328	3	15	3.29
	의사결정 자율성	3	9.85	2.507	3	15	3.28
하위요인	업무방식 자율성	3	9.85	2.289	3	15	3.28

마. 경력개발지원의 수준

대기업 사무직 근로자들이 응답한 경력개발지원의 수준은 <표 IV-11>과 같다. 이 연구에서 사용한 경력개발지원의 측정 도구는 총 18문항으로 이루어져 있으며, 5점 Likert 척도로 1점(전혀 그렇지 않다)부터 5점(매우 그렇다)까지 응답하도록 구성되었다. 따라서 응답자들이 반응할 수 있는 범위는 18~90점이다.

경력개발지원의 전체 수준은 90점 만점에 평균 56.69점, 표준편차 11.163점, 최솟값 25점, 최댓값 90점으로 나타났으며, 5점 환산 평균이 3.14점으로 대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력개발지원의 수준은 보통보다 약간 높은 것으로 드러났다. 경력개발지원의 하위 영역별 평균은 전략적 체계성이 12.50점, 운영적 체계성이 11.78점, 성장기회 12.88점, 그리고 상사지원이 19.53점으로 나타나 모두 보통보다 다소 높은 수준인 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 대기업 사무직 근로자의 경력개발지원의 수준

구분		문항 수	평균	표준편차	최솟값	최댓값	5점 환산 평균
경력개발지원 전체		18	56.69	11.163	25	90	3.14
경력 개발 지원	전략적 체계성	4	12.50	2.961	4	20	3.12
	운영적 체계성	4	11.78	3.149	4	20	2.95
	성장기회	4	12.88	3.021	4	20	3.22
하위요인	상사지원	6	19.53	4.514	6	30	3.26

3. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원의 상관관계

대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원과 경력적응성 간의 상관관계는 <표 IV-12>와 같다. 경력적응성은 유의수준 0.01에서 하위요인인 관심($r=.773$), 통제($r=.822$), 호기심($r=.835$), 자신감($r=.842$)과 매우 높은 정적 상관을 보이는 것으로 나타났다. 또한 경력적응성은 사회적 네트워크, 직무자율성, 그리고 경력개발지원은 유의수준 0.01에서 유의미한 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 경력적응성과 사회적 네트워크는 유의수준 0.01에서 상관계수(r)가 .560으로 높은 정적 상관이 나타났으며, 사회적 네트워크가 높을수록 경력적응성 수준이 증가한다는 것을 알 수 있다. 그리고 경력적응성과 직무자율성은 유의수준 0.01에서 상관계수(r)가 .454로 중간 정도의 정적 상관을 보였다. 또한 경력적응성과 경력개발지원은 유의수준 0.01에서 상관계수(r)가 .366으로 중간 정도의 정적 상관을 보였다.

<표 IV-12> 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 상관관계

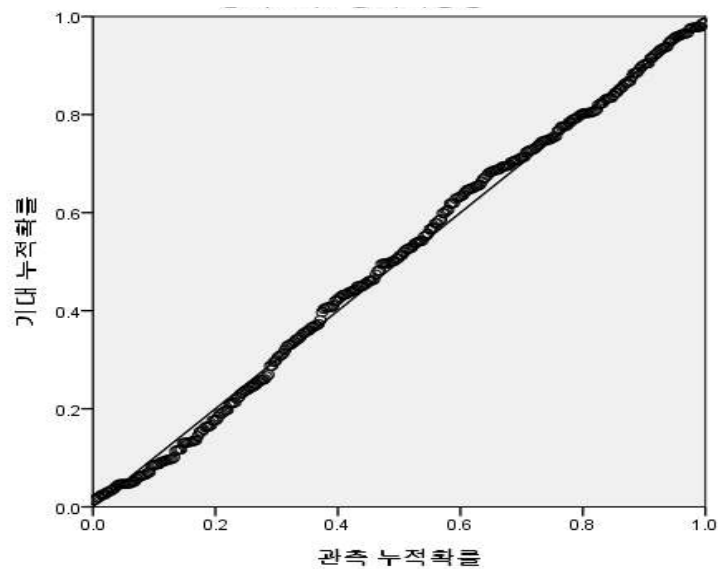
	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2	3	3-1	3-2	3-3	4	4-1	4-2	4-3	4-4
1. 경력적응성	-														
1-1. 관심	.773**	-													
1-2. 통제	.822**	.471**	-												
1-3. 호기심	.835**	.562**	.559**	-											
1-4. 자신감	.842**	.490**	.648**	.623**	-										
2. 사회적 네트워크	.560**	.394**	.449**	.486**	.506**	-									
3. 직무자율성	.454**	.294**	.363**	.387**	.442**	.315**	-								
3-1. 업무계획 자율성	.371**	.271**	.271**	.305**	.368**	.298**	.850**	-							
3-2. 의사결정 자율성	.419**	.253**	.342**	.350**	.428**	.265**	.932**	.661**	-						
3-3. 업무방식 자율성	.437**	.273**	.368**	.394**	.398**	.291**	.921**	.644**	.848**	-					
4. 경력개발지원	.366**	.334**	.257**	.313**	.293**	.275**	.354**	.263**	.351**	.342**	-				
4-1. 전략적체계성	.284**	.234**	.206**	.245**	.243**	.242**	.290**	.225**	.294**	.263**	.860**	-			
4-2. 운영적체계성	.232**	.269**	.090	.202**	.198**	.197**	.261**	.212**	.260**	.233**	.855**	.713**	-		
4-3. 성장기회	.310**	.274**	.215**	.272**	.256**	.208**	.295**	.217**	.283**	.296**	.849**	.615**	.683**	-	
4-4. 상사지원	.385**	.324**	.342**	.317**	.274**	.260**	.324**	.215**	.322**	.337**	.733**	.516**	.411**	.501**	-

4. 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발 지원이 경력적응성에 미치는 영향

가. 회귀분석에 대한 가정

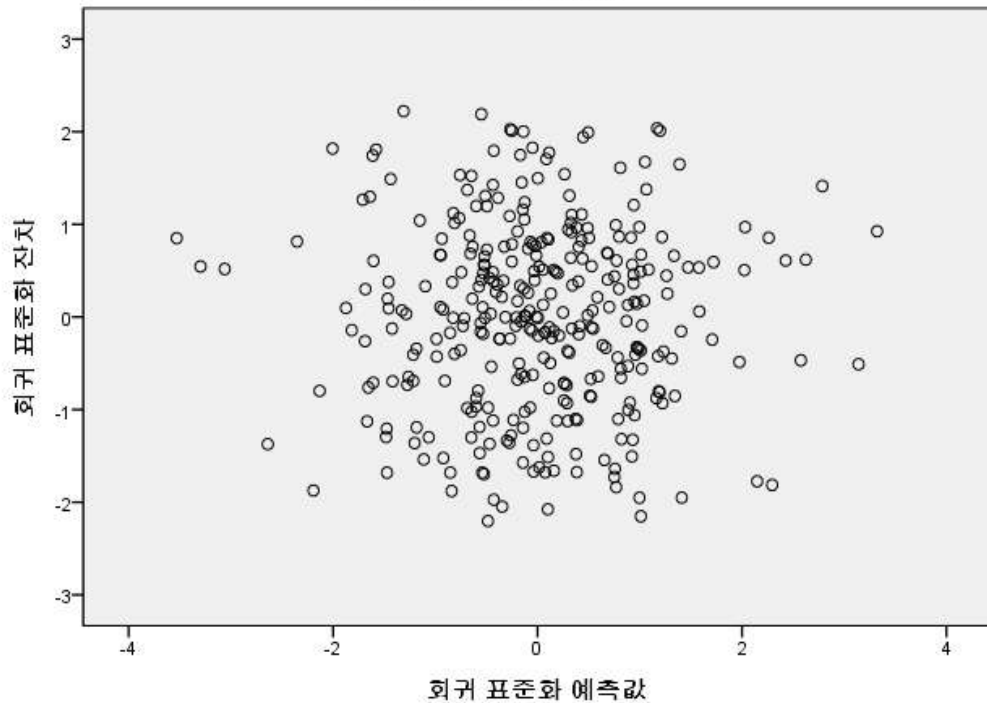
대기업 사무직 근로자의 경력적응성에 대한 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 설명력을 검증하기 위해 먼저 회귀분석의 가정을 검토하였다. 먼저 종속변수가 양적변수이어야 하고, 정규분포 가정을 충족해야하며, 잔차의 등분산성, 선형성, 상호독립성이 만족되어야 한다.

첫째, 정규분포 가정은 정규확률도표를 통해 확인할 수 있다. [그림 IV-1]과 같이 점들이 거의 대각선상에 위치하고 있어 이를 통해 경력적응성 수준이 대체적으로 정규분포 가정을 충족하고 있는 것으로 볼 수 있다.



[그림 IV-1] 경력적응성의 정규성 검증(P-P plot)

그리고 등분산성에 대한 검증은 잔차의 산점도를 통해 확인할 수 있다. 일반적으로 등분산성 검증을 위해서 표준화된 예측치(ZPRED)를 X축으로, 표준화된 잔차(ZRESID)를 Y축으로 두어 그래프로 표시하여 분산의 선형성과 동일성을 확인한다. 산점도 분석 결과, [그림 IV-2]와 같이 대체적으로 0을 중심으로 퍼져있으므로, 등분산성을 만족하는 것이라고 볼 수 있다.



[그림 IV-2] 경력적응성의 등분산성 검증을 위한 표준화 잔차의 산점도

또한, 잔차 간의 상호 독립성에 대한 가정은 Durbin-Watson의 통계값으로 판단할 수 있는데, 이 통계값이 0에 가까우면 양의 상관관계, 4에 가까우면 음의 상관관계가 존재하는 것이며, 2에 근접할 때 상호 독립적이라고 할 수 있다. 이 연구에서는 Durbin Watson의 통계값이 1.978로 2에 근접하고 있어 상호 독립성에 대한 가정을 충족한다고 해석할 수 있다.

마지막으로 독립변인 간의 다중공선성(multicollinearity)이 있는지를 검토하였다. 다중공선성은 독립변수들 간의 상관이 지나치게 높게 나타날 경우에 발생하며, 회귀분석에서 독립변수들 간의 지나치게 높은 상관은 종속변인을 설명하는 개별 변인의 변량에 대한 해석이 모호해지며, 회귀계수를 비교하는 것이 무의미해진다(최동선, 2003). 게다가 변인의 투입 순서에 따라 종속변인을 설명하는 변량에 큰 차이가 발생하게 된다.

다중공선성을 진단함에 있어서 기초상관, 공차한계(tolerance), 변량팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor), 상태지수(condition index), 분산비율(variance proportions) 등 여러 가지 방법으로 검증할 수 있으나, 이 연구에서

는 기초상관, 공차한계, 변량팽창계수를 사용하였다. 기초상관의 경우, 여러 변인이 결합된 다중공선성을 명확히 파악하기는 어려우나 이에 대한 대략적인 통찰을 얻을 수는 있다. 특정 변인의 표준오차의 크기를 의미하는 공차는 1.0에서 한 변인이 다른 변인들과 얼마나 상관을 갖는지를 의미하는 독립변인들의 중다상관제곱(squared multiple correlation: R_i^2)을 빼줌으로써 계산하게 된다. 중다상관제곱 값이 크다는 것은 그만큼 한 독립변수가 다른 독립변수에 의해 설명되는 변량 부분이 많다는 것을 의미하게 되므로, 그 값이 1에 접근할 때 다중공선성이 없는 것으로 판단하고, 10 이상이 되면 다중공선성이 있는 것으로 판단하게 된다(주홍석, 2014). 변량팽창계수는 공차한계의 역수로서 이 값 또한 마찬가지로 1.0에 접근할수록 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, 10 이상일 경우 다중공선성이 있는 것으로 판단한다.

이 연구의 독립변인인 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원에 대한 다중공선성은 <표 IV-13>과 같이 나타났다. 먼저, 앞서 살펴본 경력적응성과 관련 변인들과의 상관관계에서 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 그리고 통제변인(성별, 학력) 간 상관계수의 절대값은 0.060~0.354로 직무자율성과 경력개발지원의 관계만이 중간 정도의 상관관계를 보이고 있었고, 나머지 변인들은 낮은 상관을 보였다. 그리고 공차한계 값은 0.815~0.974이며, 변량팽창계수는 1.027~1.227로, 10 이상인 값은 없었고, 모두 1.0에 근접해있는 것으로 나타나, 경력적응성과 관련한 독립변인들은 심각한 다중공선성을 발생시킬 정도는 아님을 알 수 있다.

<표 IV-13> 경력적응성 관련 변인들의 다중공선성 진단

변인	공차한계(tolerance)	변량팽창계수(VIF)
사회적 네트워크	0.853	1.172
직무자율성	0.815	1.227
경력개발지원	0.830	1.205
성별	0.974	1.027
학력	0.969	1.032

나. 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향

대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력을 살펴보기 위하여 경력적응성에 영향을 미칠 것으로 판단되는 인구통계학적 변인인 성별과 학력을 통제변인으로 설정하고, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

먼저 인구통계학적 변인인 성별과 학력을 1단계로 투입하고, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원을 2단계에서 투입하였다. 1단계 결과와 비교하여 2단계에서의 증분 $R^2(\Delta R^2)$ 값은 통제변인들의 효과를 제거한 후, 경력적응성에 대한 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 설명력을 나타내게 되며, 그 결과는 <표 IV-14>와 같다.

<표 IV-14> 경력적응성과 관련 변인들과의 위계적 회귀분석 결과

구분		경력적응성(β)	
		모형 1	모형 2
통제변인	성별	.207**	.116**
	학력	.149**	.082
독립변인	사회적 네트워크		.411***
	직무자율성		.256***
	경력개발지원		.153**
$R^2(R_{adj}^2)$		0.065(0.059)	0.439(0.430)
ΔR^2		0.065	0.374
F		11.355***	50.617***

주1) 성별은 남자, 학력은 대학원 이상을 기준으로 더미변수로 변환함.

주2) ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

먼저 통제변인인 성별과 학력의 경력적응성에 대한 설명력은 6.5%였으며, 통제변인과 함께 독립변인들을 추가로 투입했을 때의 설명력은 43.9%로 증가하였다. 따라서 독립변인인 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원은 경력적응성에 대해 37.4%의 설명력을 가지고 있는 것으로 분석된다. 이는 통제변인으로 설정한 성별과 학력을 제외하고도 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성의 변량을 유의미하게 설명할 수 있다는 것을 의미한다.

이에 대해 구체적으로 상대적 기여도를 의미하는 표준화 계수(β)를 독립변인 별로 살펴보면, 사회적 네트워크($\beta=0.411$, $p<0.001$), 직무자율성($\beta=0.256$, $p<0.001$), 경력개발지원($\beta=0.153$, $p<0.01$)으로 나타나 모두 경력적응성에 대해 유의미한 설명력을 가지고 있으며, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원 순으로 영향력이 큰 것으로 나타났다.

또한, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성에 대한 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 하위변인의 설명력을 살펴보기 위하여 경력적응성 수준에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인구통계학적 변인인 성별과 학력을 통제변인으로 설정하고, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

먼저 인구통계학적 변인으로 성별과 학력을 1단계로 투입하고, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 하위요인을 2단계에서 투입하였으며, 그 결과는 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 경력적응성과 관련 변인들의 하위변인과의 위계적 회귀분석 결과

구분		경력적응성(β)	
		모형 1	모형 2
통제 변인	성별	.207***	.106*
	학력	.149**	.071
독립 변인	사회적 네트워크		.411***
	직무 자율성	업무계획 자율성	.043
		의사결정 자율성	.106
		업무방식 자율성	.121
	경력 개발 지원	전략적 체계성	-.007
		운영적 체계성	-.029
		성장기회	.094
		상사지원	.143*
$R^2(R_{adj}^2)$		0.065(0.059)	0.452(0.435)
ΔR^2		0.065	0.387
F		11.355***	26.288***

주1) 성별은 남자, 학력은 대학원 이상을 기준으로 더미변수로 변환함.

주2) * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

먼저 통제변인인 성별과 학력의 경력적응성에 대한 설명력은 6.5%였으며, 통제변인과 함께 독립변인들의 하위변인을 추가로 투입했을 때의 설명력은

45.2%로 증가하였다. 따라서 독립변인들의 하위변인들은 경력적응성에 대해 38.7%의 설명력을 가지고 있는 것으로 분석된다. 이는 통제변인으로 설정한 성별과 학력을 제외하고 독립변인인 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 하위변인들이 경력적응성의 변량을 유의미하게 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 이에 대해 구체적으로 상대적 기여도를 의미하는 표준화 계수(β)를 독립변인별로 살펴보면, 사회적 네트워크($\beta=0.411$, $p<0.001$), 직무자율성의 하위요인들은 업무계획 자율성($\beta=0.043$, $p>0.05$), 의사결정 자율성($\beta=0.106$, $p>0.05$), 업무방식 자율성($\beta=0.121$, $p>0.05$), 그리고 경력개발지원의 하위요인은 전략적체계성($\beta=-0.007$, $p>0.05$), 운영적체계성($\beta=-0.029$, $p>0.05$), 성장기회($\beta=0.094$, $p>0.05$), 상사지원($\beta=0.143$, $p<0.05$)으로 나타나 사회적 네트워크와 경력개발지원의 하위요인인 상사지원만이 경력적응성에 대해 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 논의

가. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성에 대한 논의

대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준을 살펴본 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 기존에 개발된 경력적응성 측정도구는 성인을 대상으로, 국내에서는 주로 대학생을 대상으로 한 연구들이 많이 이루어지고 있는 상황이다. 따라서 국내 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준을 측정하기 위해 기존에 개발된 CAAS 도구를 새롭게 번안하고 수정하여 국내 대기업 근로자에게 적용할 수 있도록 안면타당도 및 내용타당도 검증을 통해 새롭게 번안하였으며, 최대한 원문의 의미가 잘 전달될 수 있도록 하였다. 결과적으로 이 연구에서의 경력적응성 측정도구는 비교적 높은 신뢰도를 보였으며, 확인적 요인분석을 통해 4개의 하위요인이 경력적응성을 적절하게 설명하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준은 120점 만점에 평균 75.12점이며, 5점 환산 평균은 3.25점으로 나타났다. 기존 연구에서 성인을 대상으로 실시한 Teixeira et al.(2012)에서는 평균 4.06점, Rossier et al.(2012)에서는 3.70점 이상, Tien et al.(2012)에서는 4.04점으로 나타났다. 또한 국내 대기업

사무직의 5년 이상의 경력자를 대상으로 한 이상진(2011)에서는 경력적응성이 3.67점인 것으로 나타났다. 이는 국내 대기업 사무직 근로자들은 자신의 경력과 관련하여 새롭고 불확실한 직업 및 업무 환경에서 직면하게 되는 문제들을 해결하고 대처해나가는 심리적 자원인 경력적응성을 다른 나라의 성인들과 비교하여 덜 강하게 인식한다는 것을 알 수 있다.

경력적응성의 하위요인별 평균을 살펴보면, 통제가 3.52점으로 가장 높게 나타났다으며, 자신감 3.31점, 호기심 3.25점, 관심 2.93점으로 차이가 나타났다. 즉, 대기업 사무직 근로자들은 자신의 경력을 만들어감에 있어서 책임감을 가지고 자율적으로 의사결정을 하는 자기주도적인 모습, 시간관리 등에 있어서의 통제력을 가지고 있음을 의미하며, 개인의 경력환경 변화 및 경력전환으로 직면하게 되는 여러 가지 도전적인 상황과 복잡한 문제들에 있어서 적절한 선택과 실행을 위한 자기효능감, 자기수용적인 태도를 지니고 있는 것으로 나타난다. 반면, 관심은 평균 점수가 낮아 대기업 사무직 근로자들이 조직 내에서 자신의 경력과 관련한 미래에 대한 방향성, 계획성이 부족하며, 낙관적인 태도가 부족함을 인식하고 있음을 알 수 있다.

셋째, 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성 수준을 살펴보면, 성별에 따른 경력적응성 수준은 남성이 여성보다 더 높은 것으로 나타났다. 이는 대학생 대상으로 한 많은 연구에서 남성이 여성보다 혹은 남학생이 여학생보다 경력(진로)적응성을 더 높게 인식한다는 연구결과를 지지한다(문승태 외, 2012; 이순희, 2012; 조성연, 홍지영, 2010; 차희정, 2013; Rossier et al., 2012). 이를 우리나라의 조직 상황에 비추어 볼 때, 남성에 비해 여성들은 조직 내에서의 능력을 평가받거나 업무 성과에 대한 평가를 다소 낮게 받기도 하며, 조직 내 유리천장 인식(장영, 2004), 개인의 경력단절(민현주, 2011; 장지현, 김민영, 장원섭, 2010)을 우려하는 경우가 많기 때문에 경력적응성을 비교적 낮게 인식하는 것이라고 볼 수 있다. 또한, 학력에 있어서 경력적응성의 수준은 대학원 이상이 3.56점으로 가장 높았으며, 4년제 대졸이 3.26점, 전문대졸이 2.91점, 고졸이 2.82점의 순으로 나타났다. 이러한 결과는 학력이 높아질수록 경력(진로)적응성을 높게 인식하는 연구결과를 지지한다(서경희, 2014). 경력적응성과 유사한 심리적 자본에서의 연구 결과에서와 같이 학력이 높을수록 심리적 자본이 높아진다는 연구결과를 지지하고 있다(류현주, 2012).

반면, 연령, 직급, 경력(현 경력, 총 경력)에 따른 경력적응성 수준은 통계적으

로 유의미하지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구에서 있어서 연령과 경력에 있어서 유의미하지 않은 차이를 보인다는 연구결과를 지지한다(서경희, 2014; 신갑숙, 2013; 조성연, 홍지영, 2010). 대기업 사무직 근로자의 경우, 20대에 특히 조직 내에서 요구하는 바를 알고자 노력하며, 그와 관련한 역량을 갖추기 위해 노력하는 등 미래 경력에 대한 방향성을 그리고, 계획적으로 임하기 위한 많은 관심을 가지게 된다. 하지만 연령대에 따라 조직 내에서의 역할 및 직무가 구분되더라도 개인마다 처하게 되는 변화 상황에 대한 준비정도가 다르며, 변화관리를 위해 지니고 있는 자원도 다르다. 또한 변화가 요구되는 상황에서도 변화의 정도가 다르기 때문에(Savickas & Porfeli, 2012) 개인이 핵심이 아닌 개인과 환경의 상호작용이 중요한 의미를 지니는 경력적응성에 대해서는 큰 차이가 없이 연령, 직급, 경력에 있어서 비슷한 수준으로 인식하는 것임을 알 수 있다.

나. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계에 대한 논의

대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계에 대한 논의는 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크 간의 상관분석 결과, 유의수준 0.01에서 0.560의 높은 정적인 상관을 보여, 사회적 네트워크가 높을수록 경력적응성 수준이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이는 개인이 조직 내외적으로 형성한 사회적 네트워크를 통해 자신의 경력에 대해 관심을 가지고 그 책임을 인지하며, 다양한 경로를 통해 만나는 사람들과의 네트워킹, 그리고 대화를 통한 정보습득 등이 이루어질 수 있다. 따라서 사회적 네트워크는 불확실한 경력환경에서 나타나는 변화와 경력전환의 과정 속에서도 잘 대처해 나가며, 유연하게 적응해나갈 수 있는 자원인 경력적응성을 향상시킬 수 있다.

경력적응성과 직무자율성 간의 상관분석 결과, 유의수준 0.01에서 0.454의 중간 정도의 정적인 상관을 보이고 있었다. 이는 직무자율성이 높아질수록 경력적응성의 수준이 높아짐을 의미한다. 개인에게 주어지는 직무자율성은 자신감과 관련하여 경험을 축적하고 이러한 자신감은 자기효능감을 높일 수 있게 된다(Manz & Sims, 1996). 이러한 직무자율성은 변화하는 환경에 능동적으로

대처하고 자신감을 증가시켜줌으로써 변화하는 환경에 대처하고 적응하는 능력으로서의 경력적응성을 강화시켜줄 수 있게 된다.

경력적응성과 경력개발지원 간의 상관분석 결과, 유의수준 0.01에서 0.366의 중간 정도의 정적인 상관을 보이고 있었다. 이는 조직에서의 경력개발지원이 높아질수록 경력적응성의 수준이 높아짐을 의미한다. 이러한 조직의 경력개발 지원은 급변하는 경력환경과 경력전환에 놓여있는 개인에게 경력목표를 달성할 수 있도록 조직에서의 경력개발계획이나 제도를 수립하여 운영해 개인에게 경력과 관련하여 투자가 이루어질 수 있으며, 이와 관련한 상담과 각종 관련 정보를 제공할 수 있다는 것을 의미한다(Mikovich & Boudreau, 1991).

둘째, 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력을 구명하기 위해, 경력적응성에 영향을 미치는 것으로 판단되는 인구통계학적 변인 가운데 성별과 학력을 1단계에서 투입하여 통제시킨 후, 2단계에서 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 설명력을 분석하였다. 그 결과, 독립변인인 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성에 대해 43.9%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 사회적 네트워크($\beta=0.411$, $p<0.001$), 직무자율성($\beta=0.256$, $p<0.001$), 경력개발지원($\beta=0.153$, $p<0.001$)으로 나타나 모두 경력적응성에 대해 유의미한 영향력을 가지는 것으로 나타났다.

이는 중장년층의 성인의 경력전환에 있어 사회적 네트워킹의 중요성이 강조되고 있으며, 어떻게 네트워크를 형성하는지에 대한 형식이나 범위와 더불어 네트워크의 내용이 중요하다는 김나형, 진성미(2013)의 연구를 지지한다. 개인은 조직 내에서의 네트워크뿐만 아니라 조직 외적으로 다양한 네트워크를 통해 새로운 경력 상황을 맞이하기도 하며, 새로운 자아의 모습을 찾기도 한다. 이러한 사회적 네트워크는 타인과의 대화를 통해 다양한 정보를 얻고, 이전에 경험하지 못했던 일들과 관계를 통해 새로운 흥미가 유발될 수 있으며, 개인의 경력 성장에 있어 동기부여가 될 수 있다(이상진, 2011).

따라서 조직 내외적으로 사회적 네트워크를 통해 자신의 능력에 대한 자신감을 쌓을 수 있으며, 이를 통한 경력 및 심리적 지원을 통해 새로운 경력 상황에 대한 관심과 주도적으로 관련 정보들을 탐색하는 등 경력적응성의 수준이 높아질 수 있다. 결국 근로자들의 경력적응성을 높이기 위해서는 개인이 조직 외적으로 네트워킹을 강화하고자 하는 노력이 요구되며, 조직 내에서도 네트워

킹의 내용이 중요하다라는 점을 인식하고, 네트워크를 강화하기 위한 개인 및 조직 차원에서의 노력이 요구된다. 특히, 조직 차원에서는 무엇보다 어떠한 내용에 대한 네트워킹이 이루어지는지가 더 중요할 수 있기 때문에 상사 또는 동료들과의 적극적인 네트워킹이 이루어질 수 있도록 학습공동체, 동아리 등의 활성화를 통해 지식공유와 정보이동이 활발해지도록 하는 환경을 구축하는 것이 필요하다(구도희, 2010).

개인에게 주어진 직무에서의 자율성은 개인 내부의 인지적인 변화를 발생시켜 내적인 동기부여를 높여주고, 관심, 창의성, 학습, 긍정적 감성, 자기존중감, 변화에 대한 지속적인 노력 등에 있어 높은 수준에 이르게 하고, 자신의 능력에 대한 믿음 혹은 자신감을 높인다(Deci & Ryan, 1989; Hornung & Rousseau, 2007). 그리고 자율적으로 직무를 수행하는 구성원들은 규칙이나 절차, 방법 등의 정해진 틀 속에서의 발생하게 되는 위협을 줄여주어 긍정적인 심리상태를 조성한다는 점에서 경력적응성을 높일 수 있다(홍계훈 외, 2009). 게다가 경력적응성이 심리적 자본과 유사하다는 점에서(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) 직무자율성이 높을수록 긍정심리자본에 큰 영향을 미치고 특히, 자기효능감에 큰 영향을 미친다는 연구결과를 지지하게 된다(김군홍, 2013; 류현주, 2012).

이러한 사회적 네트워크와 직무자율성은 Eby 외(2003)에서 말하는 경력성공을 위한 3가지 영역(자아, 과업, 네트워크 영역)에서 2가지 영역을 포함한다고 볼 수 있다. 이를 통해 불확실한 경력 상황과 새로운 직무수행 및 경력이동 등의 예측하기 어려운 경력환경의 변화에도 성공적으로 대처하고 적응해나가기 위해 직무에 있어서의 자율성과 원만한 인간관계 형성을 위한 사회적 네트워크 형성의 중요성이 강조되는 것이다.

또한, 개인이 인식한 경력개발지원은 개인이 경력환경이 불안정하고 역동적으로 변화하는 경력상황에 대처하고 적응해 나가는데 요구되는 개인의 심리적 자원인 경력적응성을 강하게 인식하게 함이 나타났다. 즉, 경력개발에 있어서 조직에서 개인에게 경력개발에 대한 확고한 전략과 비전을 보여주고, 운영에 있어서 체계적인 활동(경력상담제도, 멘토링, 코칭, OJT 등), 전문적인 지식과 기술 향상의 기회 제공, 그리고 상사의 부하직원에 대한 관심 및 지원 등을 통해(김규한, 2004; 배현경, 2013; Mathieu & Zajac, 1990; Venable, 2010; Wayne et al., 1997) 경력상황의 변화에 대처하고 적응해나갈 수 있는 심리적인 자원

을 더 강하게 지니게 된다는 것을 의미한다. 이처럼 조직 환경이 급변하고 다양한 역할을 수행해야 하는 대기업의 사무직 근로자들에게 이에 대처하고 적응해나가는 능력이 부각되고 있어, 조직은 조직 내 구성원의 경력적응성 향상을 위해 경력개발 및 경력관리에 있어서의 물질적·정신적·제도적인 지원이 요구된다.

한편, 경력적응성에 대한 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 하위요인의 영향력을 살펴본 결과, 사회적 네트워크($\beta=0.411$, $p<0.001$)와 경력개발지원의 상사지원($\beta=0.143$, $p<0.05$)만이 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 개인의 조직 내외적인 사회적 네트워크 형성은 새로운 기술 및 정보 습득, 그리고 급변하는 경력환경에서 예측불가능한 일들에 대한 대처를 위해서 네트워크 형성은 중요하다고 할 수 있다. 또한, 경력은 조직 내에서 업무를 통해 성장해나간다는 점에서 여전히 조직에서의 경력개발과 경력관리를 위한 지원이 필요하며, 특히 개인의 경력계획 수립에 대한 조언, 개인의 경력목표 달성 여부 확인, 업무성과에 대한 인정 및 피드백 등의 상사의 지원은 개인이 불안정한 경력환경의 변화에 대처하고 준비하는 능력을 강하게 인식하게 됨을 알 수 있다(문희, 2014; 서경민, 2010; 이예정, 2014). 따라서 조직 내에서는 상사로 하여금 멘토링, 경력계획수립 지원 및 공정한 성과평가, 문제해결 등의 물질적·정신적인 지원을 통해 조직 구성원의 경력적응성을 강하게 인식할 수 있도록 할 필요가 있다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 대기업 사무직 근로자의 경력적응성의 수준을 측정하고, 경력적응성과 관련된 변인인 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계를 구명하는데 있었다. 연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같이 구체적인 연구 문제를 설정하였다. 연구문제는 ① 대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성의 수준은 어떠한가?, ② 대기업 사무직 근로자들이 인식하는 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 수준은 어떠한가?, ③ 대기업 사무직 근로자들의 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성의 수준의 차이는 어떠한가?, ④ 대기업 사무직 근로자들이 인식하는 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계는 어떠한가?, ⑤ 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력은 어떠한가? 이다.

이 연구의 대상은 국내 대기업에 근무하는 모든 사무직 근로자이지만, 정확한 모집단의 규모를 정확하게 추정할 수 없어 표집에 있어서 한계를 가진다. 따라서 이 연구에서는 대한상공회의소에서 제공하는 1,000대 기업에 속한 사무직 근로자를 목표모집단으로 선정하였다. 2012년을 기준으로 1,000대 기업체에 약 1,799,000명 정도의 종업원이 종사하고 있으나, 그 중에서 다시 사무직 근로자가 몇 명인지에 대한 정확한 통계자료가 없으므로, 가급적 많은 수의 표집을 하되, 연구결과의 일반화를 위해 모집단의 수에 상관없이 표본 집단의 절대수에 기인하여, 300명 이상일 경우 신뢰할 만한 표본이라고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 정확성과 효율성 측면에서 적절한 표본크기를 설정하기 위해 조사대상 기업의 업종을 고려하여 한 분야로 편중되지 않도록 대상기업을 고루 선정하여, 평균 회수율, 유효 자료율 및 불성실 응답률을 고려하여 목표 표집 수를 400명으로 하였다.

조사도구는 경력적응성, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 그리고 인구통계학적 특성 등으로 구성된 설문지를 사용하였다. 경력적응성은 기존의 CAAS 도구를 원문의 의미가 왜곡되지 않도록 최대한 기존의 틀을 유지하는

방향에서 타당도와 신뢰도를 확보하였다. 경력적응성은 관심, 통제, 호기심, 자신감 각각 6문항씩 총 24문항으로, 5점 Likert 척도로 구성되었다. 경력적응성의 내적 일치도 계수는 0.930으로 신뢰도가 높게 나타났으며, 하위요인별 내적 일치도 계수는 0.830~0.875이었다. 경력적응성의 확인적 요인분석 결과, 구인 타당도와 내적일관성을 확보하였으며, 수렴타당도와 판별타당도 또한 부분적으로 확보하였고, 경력적응성에 대한 하위 요인들의 모형 또한 적합한 것으로 나타났다.

사회적 네트워크 측정도구는 Johnson(2001)이 개발하고 장은주(2002)가 번안 및 수정하여 장은주, 지성구(2004)에서 사용한 도구를 활용하였는데, 총 7문항으로, 5점 Likert 척도로 구성되었으며, 내적 일치도 계수는 0.813으로 양호한 수준이었다. 직무자율성 측정도구는 Morgeson과 Humphrey(2006)가 개발한 도구를 권기룡(2010), 권미경(2013), 고득영, 유태용(2012) 등에서 사용한 도구를 활용하였다. 직무자율성은 업무계획 자율성, 의사결정 자율성, 업무방식 자율성 각각 3문항씩, 총 9문항으로, 5점 Likert 척도로 구성되었다. 직무자율성의 내적 일치도 계수는 0.931로 높은 신뢰도를 보였다. 경력개발지원 측정도구는 Rothenbach(1982)와 Sonnefeld(1985)의 연구를 바탕으로 서경민(2010)이 개발한 도구를 활용하였다. 경력개발지원은 전략적 체계성, 운영적 체계성, 성장기회, 상사지원으로 각각 4문항, 4문항, 4문항, 6문항씩 총 18문항으로, 5점 Likert 척도로 구성되었다. 경력개발지원의 내적 일치도 계수는 0.931로 비교적 높은 신뢰도를 보였다.

자료수집은 9월 29일부터 11월 7일까지 우편조사, 이메일을 주로 활용하여 실시하였으며, 설문 협조자의 요청으로 부분적으로 온라인 설문 시스템(KSDC)을 활용하였다. 설문은 총 400부가 배포하여, 그 중 366부가 회수되어 회수율은 91.5%였다. 이 중 불성실한 응답, 중복 응답, 무응답 등의 설문지를 제외하여 330부를 최종 분석에 사용하였고, 유효자료율은 78%였다.

자료분석은 Windows SPSS 21.0과 AMOS 21.0을 통해 5%의 유의수준으로 설정하여 실시하였다. 구체적으로 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 빈도, 백분율을 사용하였고, 경력적응성의 수준을 구명하기 위해, 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계를 사용하였다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성의 수준 차이를 분석하기 위해 t검증, F검증을 실시하였다. 한편 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원

의 상관관계를 분석하기 위해 상관분석을 실시하였고, 경력적응성에 대한 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 설명력을 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

이 연구를 통해 도출된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준은 5점 환산 평균 점수가 3.25점으로 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 경력적응성의 하위요인별 평균 점수는 관심 2.93점, 통제 3.52점, 호기심 3.25점, 자신감 3.31점으로, 관심을 제외하고는 모두 보통보다 약간 높은 수준으로 나타났다. 또한 인구통계학적 특성에 따른 경력적응성의 수준은 성별과 학력에 따라서 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 연령, 직급, 현 직장에서의 근무 경력, 총 직장 근무 경력에 따라서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 구체적으로 성별에 따른 경력적응성의 수준은 남성이 3.33점, 여성이 3.05점으로 남성이 여성보다 경력적응성을 더 강하게 인식하는 것으로 나타났다. 연령에 따른 경력적응성의 수준은 50대가 3.45점으로 가장 높게 나타났으며, 30대 3.28점, 20대 3.25점, 40대 3.04점 순으로 나타났으나, 경력적응성에서는 유의미한 차이를 보이지 않았다. 최종학력에 따른 경력적응성의 수준은 대학원 이상이 3.56점으로 가장 높게 나타났으며, 4년제 대졸이 3.26점, 전문대졸이 2.91점, 고졸이 2.82점 순으로 나타났다.

한편 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 수준을 살펴본 결과, 대기업 사무직 근로자가 인식한 사회적 네트워크의 수준은 5점 환산 평균이 3.30점으로 나타나 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 직무자율성의 수준은 5점 환산 평균이 3.28점으로, 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 직무자율성의 하위요인별로 업무계획 자율성, 의사결정 자율성, 업무방식 자율성 각각 3.29점, 3.28점, 3.28점으로 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 경력개발지원의 수준은 5점 환산 평균이 3.14점으로 보통보다 조금 높은 수준으로 나타났다. 경력개발지원의 하위요인별로 전략적 체계성이 3.12점, 2.95점, 성장기회가 3.22점, 상사지원이 3.26점으로 보통 수준이거나 그보다 약간 높은 수준으로 나타났다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 상관관계를 구명하고 하였다. 대기업 사무직 근로자의 경력적응성은 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원과 유의한 정적 상관관계가

있는 것으로 나타났다. 구체적으로 경력적응성은 사회적 네트워크와 유의수준 0.01에서 상관계수가 0.560으로 나타났다. 경력적응성과 직무자율성은 유의수준 0.01에서 상관계수가 0.454로 중간 정도의 정적 상관을 보였다. 또한 경력적응성과 경력개발지원은 유의수준 0.01에서 상관계수가 0.366으로 중간 정도의 정적 상관을 보였다. 경력적응성의 하위요인별로 살펴보면, 관심, 호기심, 자신감은 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원, 그리고 통제변인인 학력과 유의수준 0.01에서 유의한 정적 상관을 보였고, 성별과는 유의한 부적 상관을 보이고 있었으나, 경력적응성의 하위요인 중 통제는 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원과 유의수준 0.01에서 정적 상관을 보이고 있었으며, 통제변인인 성별과 학력은 유의수준 0.05에서 각각 부적 상관, 정적 상관을 보였다.

셋째, 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성 및 경력개발지원이 경력적응성에 미치는 영향력을 확인하기 위해, 인구통계학적 변인인 성별과 학력을 1단계로 투입하고, 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원을 2단계에서 투입한 결과, 독립변인인 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원이 경력적응성에 대해 43.9%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 사회적 네트워크($\beta=0.411$, $p<0.001$), 직무자율성($\beta=0.256$, $p<0.001$), 경력개발지원($\beta=0.153$, $p<0.001$)으로 나타나 모두 경력적응성에 유의미한 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한, 독립변인의 하위요인별로 경력적응성에 미치는 영향력을 살펴본 결과, 통제변인인 성별과 학력의 경력적응성에 대한 설명력은 6.5%였으며, 통제변인과 함께 독립변인들의 하위변인을 추가로 투입했을 때의 설명력은 45.2%로 증가하였다. 따라서 독립변인들의 하위변인들은 경력적응성에 대해 38.7%의 설명력을 가지고 있는 것으로 분석된다. 구체적으로 살펴본 결과, 사회적 네트워크($\beta=0.411$, $p<0.001$), 직무자율성의 하위요인들은 업무계획 자율성($\beta=0.043$, $p>0.05$), 의사결정 자율성($\beta=0.106$, $p>0.05$), 업무방식 자율성($\beta=0.121$, $p>0.05$), 그리고 경력개발지원의 하위요인은 전략적체계성($\beta=-0.007$, $p>0.05$), 운영적체계성($\beta=-0.029$, $p>0.05$), 성장기회($\beta=0.094$, $p>0.05$), 상사지원($\beta=0.143$, $p<0.05$)으로 나타나 사회적 네트워크와 경력개발지원의 하위요인인 상사지원만이 경력적응성에 대해 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 결론

이 연구의 결과를 바탕으로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성 수준은 보통보다 약간 높은 수준이었다. 이는 선행연구에서 나타난 성인 근로자들의 경력적응성 수준보다는 약간 낮은 수치긴 하지만, 보통 정도의 수준으로 볼 수 있기 때문에 우리나라 대기업 사무직 근로자들이 급변하는 경력환경 속에서도 개인과 환경의 상호작용을 통해 자신과 환경을 탐색하고, 새롭고 불확실한 직업 및 업무환경에서 직면하는 다양한 문제들을 해결하고 대처해나가는 준비 및 심리적인 자원에 있어서 강점을 보인다는 것을 알 수 있다.

일반적으로 경력적응성이 높은 사람은 개인의 직무나 직업 환경의 변화 등에 있어서 예측하기 어려운 외적인 환경변화와 개인의 가치 및 욕구의 변화로 인해 조직의 경계를 뛰어넘는 새로운 경력이동 등의 변화에도 인내력과 침착성을 가지며(O'Connell, McNeely, & Hall, 2008), 긍정적인 사고와 주도적인 노력을 통해 경력에 있어서 성장의 기회로 삼기 때문에(Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004) 이러한 예측하기 힘든 변화 상황에서도 다양한 기회를 탐색하여 개인 스스로 주도적으로 적응해나갈 수 있는 것이다. 따라서 개인의 경력적응성이 개인 스스로 노력해야하며 준비해야 되는 것이지만 단지 개인차원에서 바라볼 것이 아니라 조직 차원에서 이러한 인적자원들을 확보하고 양성하기 위한 다양한 교육훈련 등의 제도적인 지원이 필요할 것이다.

둘째, 대기업 사무직 근로자의 인구통계학적 특성 중 성별과 학력에 따른 경력적응성의 수준 차이는 통계적으로 유의미하게 나타났다. 우선 남성이 여성보다 경력적응성을 더 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 보통의 대기업의 경우, 여성보다는 남성의 인력이 많고, 여성의 경우, 개인의 경력경로에 있어서 유리천장을 인식하거나 개인의 경력단절을 우려하는 경우가 많기 때문에, 조직 차원에서 이러한 부분을 해소할 수 있는 적극적인 개입이 요구된다. 또한, 학력에 따른 경력적응성의 수준은 대학원 이상, 4년제 대졸, 전문대졸, 고졸의 순으로 나타나긴 했지만, 대학원 이상을 제외하고는 비슷한 수준으로 나타났다.

셋째, 대기업 사무직 근로자의 경력적응성은 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원과의 관계에 있어서 유의미한 상관을 보이고 있었다. 특히, 사회적 네트워크는 경력적응성과 높은 정적 상관을 보였으며, 직무자율성과 경력개

발지원은 중간 정도의 정적 상관이 나타났다.

한편, 대기업 사무직 근로자의 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원은 경력적응성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 경력적응성에 사회적 네트워크의 상대적 기여도가 가장 높게 나타났다. 개인의 경력은 단순히 직업적인 경험을 해나가는 것이 아니라 자신이 경력과 관련한 다양한 경험을 통해 이를 의미있게 받아들이고 자신의 가치에 따라 스스로 구성해나가는 것이기 때문에(Savickas, 2005), 조직 내외적으로의 다양한 사회적 네트워크를 통해 다양한 경험을 쌓고, 다양한 상황에서 마주하는 문제들과 앞으로 발생할 수 있는 일들에 대해 관심을 가지고, 긍정적인 태도를 유지하며, 새로운 기회들에 호기심을 갖고, 해결할 수 있다는 자신감을 가지려는 자기주도적인 태도가 중요하다.

또한, 조직 내 개인에게 주어지는 직무자율성은 변화하는 환경에 능동적으로 대처하고 자신감을 향상시켜줌으로써, 조직 내 구성원들이 조직의 목표를 달성하기 위해 참신하고 혁신적 기법으로 직무를 수행하고자 하며, 개인이 맡은 직무에 대해 높은 관심을 보이게 되면서 자신감으로 이어질 수 있다. 따라서 개인에게 직무에 대한 자율성을 부여할 수 있는 유연한 조직문화를 갖출 필요가 있으며, 도전적인 과업을 제시하여 개인의 자발적인 관심을 부추기고, 스스로 경력 성장을 이루어낼 수 있도록 하는 내적동기를 불러일으킬 필요가 있다. 그리고 조직의 경력개발지원은 급변하는 경력환경에서의 대처하고 적응하는 심리적인 자본인 경력적응성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 특히 상사 지원이 경력적응성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 급변하고 예측이 어려운 경력환경에서의 대처하고 준비할 수 있는 심리적인 능력인 경력적응성을 강하게 인식하기 위해서는 조직 차원에서 개인의 경력개발에 대한 지원이 필요하며, 무엇보다 상사의 부하에 대한 관심과 지원이 이어지기 위한 노력이 필요하다.

3. 제언

이 연구에서는 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 관련한 변인들로 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원을 설정하여, 그 관계를 구명하였으며, 연구 결과를 기초로 후속 연구 및 연구결과의 활용을 위한 제언을 하고자 한다.

가. 후속 연구를 위한 제언

첫째, 연구의 대상과 관련하여 이 연구에서는 대기업 사무직 근로자들을 대상으로 하였으나, 중소기업 근로자들의 경력적응성과 관련된 연구를 수행해볼 필요가 있다. 중소기업의 사무직 근로자들 또한 대기업 사무직 근로자들과 유사하게 직업 세계 및 경력환경에서의 급격한 변화를 경험하고 있으며, 특히 대기업 사무직 근로자들보다 고용환경에서의 불안정성을 더 느끼고 있다. 이로 인해 중소기업 사무직 근로자들이 새롭게 직면하게 되는 경력환경 및 경력전환에 있어서 대처해나가고 적응해나가는 심리적 자원인 경력적응성을 가지는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 중소기업의 사무직 근로자들을 대상으로 경력적응성의 수준을 구명하고, 인구통계학적 특성에 따른 차이, 관련 변인들과의 관계 등을 분석하여 대기업과 중소기업의 사무직 근로자 간의 비교를 통해 연구적·실무적 시사점을 도출할 수 있도록 추가적인 실증적인 연구가 필요하다.

둘째, 대기업 근로자들을 대상으로 직무에 따른 경력적응성의 수준 차이를 검증해볼 필요가 있다. 대기업에는 사무직뿐만 아니라 기술직, 영업직, 연구개발직, 생산직, 회계직 등 다양한 직무가 존재하고, 직무에 따른 경력적응성의 수준에 차이가 나타날 수 있다. 따라서 후속 연구에서는 직무에 따른 경력적응성의 차이를 비교하여 직무별 경력적응성의 특성을 비교·분석해본다면 다양한 시사점을 얻을 수 있을 것이다.

셋째, 경력적응성과 관련한 변인을 다양하게 탐색해볼 필요가 있다. 우선적으로 국내에서 경력적응성의 선행요인을 밝히는 실증적인 연구가 많지 않으며, 주로 경력적응성의 개념적 정의, 대학생을 대상으로 한 진로 관련 연구, 그리고 경력적응성의 결과변인에 대한 연구들이 이루어지고 있는 상황이다. 하지만 경력적응성은 예측 및 결과변인으로서의 역할을 할 수 있고(Leong & Ott-Holland, 2014), 오늘날과 같이 불확실한 경력환경에서 발생하는 문제들을 해결하고 대처해 나가기 위해 경력적응성의 중요성이 부각되고 있다는 점에서 이를 뒷받침할 수 있는 다양한 변인들과의 관계를 파악하는 연구들이 지속적으로 이루어질 필요가 있다.

넷째, 대기업 사무직 근로자에게 적용한 경력적응성의 측정도구의 신뢰도 및 타당도를 확보하기 위한 지속적인 연구가 필요하다. 국내 대기업 사무직 근로

자의 경력적응성을 측정하기 위해 기존의 CAAS 도구를 활용하여 국내 대기업 사무직 근로자의 경력적응성을 측정할 수 있도록 새롭게 변안하는 과정을 거쳤다. 국내의 경우, 대부분 대학생을 대상으로 연구가 진행되고 있으며, 대학생을 대상으로 한 CAAS 도구의 타당도와 신뢰도만이 지속적으로 축적되어가고 있다. 이러한 상황에서 본 도구를 가지고 대기업 근로자를 대상으로 한 연구를 통해 지속적으로 도구의 신뢰도 및 타당도를 축적해나갈 필요가 있다.

다섯째, 경력적응성에 영향을 미치는 변인을 개인, 직무, 조직 차원에서 선정하였다. 이 변인들은 각각 경력적응성에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타났지만, 보다 정교한 방법으로서의 연구가 필요하다. 이를 테면, 개인과 직무, 개인과 조직의 2가지의 위계적 수준으로 구분하여 위계적인 구조로 이루어진 변인간의 관계를 분석하는 위계적 선형모형 분석(Hierarchical Linear Model: HLM)이 이루어질 필요가 있다. 보통 개인특성, 직무특성, 조직특성 변인들을 포괄적으로 다루는 분산 분석이나 다중회귀분석들은 조직 수준의 효과가 차단되거나 혼재되어 나타날 수 있기 때문에(Bliese, 2000), 변인이 지니는 위계적인 자료의 구조의 속성을 정확하게 파악하기 위해서는 위계적 선형모형을 적용하여 분석할 필요가 있다(남중수, 2014).

나. 연구결과의 활용을 위한 제언

첫째, 연구결과를 활용함에 있어서 개인 및 조직 차원에서의 활용을 고민해볼 필요가 있다. 먼저 개인들은 경력 과정에서 직면하게 되는 다양한 문제들에 있어 이에 대처하고 적응해나가기 위해 다양한 사람들과의 관계 속에서 경력적응성을 향상시켜나갈 필요가 있다. 이러한 네트워크를 통해 다양한 경험과 새로운 정보를 습득할 수 있으며, 이를 통해 새로운 경력 환경에서의 나타나는 변화에도 내적인 통제 및 긍정적인 사고 등을 통해 효과적으로 대처해나갈 수 있다.

둘째, 개인의 경력에 있어 심리적 성공을 추구하는 프로틴 경력 등의 주관적 경력성공을 추구하고 있지만 여전히 조직 차원에서는 개인에게 경력개발 및 관리를 위한 다양한 제도 및 지원을 마련하고, 개인의 직무에 있어 충분히 자율성을 발휘할 수 있도록 업무계획, 의사결정, 업무방식에 있어서의 자율성을 부여하여 새로운 환경에 대한 적응성을 강화시켜줄 필요가 있다. 게다가 조직 내에서의 다양한 사람들과의 네트워크를 구축해나갈 수 있도록 멘토링 제도, 학습공동

체 구축, 동아리, 사내외 세미나 등의 적극적인 지원이 이어질 필요가 있으며, 무엇보다 이를 지원할 수 있기 위한 개방적이고 유연한 조직문화를 구축하는데 힘써야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강순희. (2010). 경력개발지원이 기업성과에 미친 영향: 교육훈련에 대한 보완 효과. *노동정책연구*, 10(2), 35-65.
- 권기룡. (2010). 직무의 자율성이 혁신적 업무성과에 미치는 영향: 부하의 주도적 행동의 매개효과를 중심으로. 미출판 석사학위논문, 단국대학교, 서울.
- 권미경. (2013). *항공사 종사원의 코칭리더십, 서비스 태도와 혁신행동에 관한 연구: 개인성격유형과 직무자율성의 조절적 효과를 중심으로*. 미출판 박사학위논문, 경기대학교, 경기.
- 구도희. (2010). 경력계획과 조직 내 사회적 네트워크, 경력성공의 관계. 미출판 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 구자희. (2009). 직무자율성이 주도적 행동에 미치는 영향: 유연한 역할 지향성의 매개효과 및 상사의 변화에 대한 지지 조절효과를 중심으로. 미출판 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 고득영, 유태용. (2012). 직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과. *한국심리학회지 산업 및 조직*, 25(1), 215-238.
- 금명자, 주영아, 이자영, 김태성, 김상수, 신현수. (2008). 학교 밖 청소년의 진로적응 척도 개발. *한국심리학회지: 상담 및 심리치료*, 20(3), 635-655.
- 김경애, 류방란, 박진영, 정연순, 황매향. (2014). *취약집단 진로개발 사례 연구*. 서울: 한국교육개발원.
- 김군홍. (2013). *긍정심리자본의 선행요인에 대한 연구*. 미출판 석사학위논문, 제주대학교, 제주.
- 김규한. (2004). 경력개발제도의 조직효과성에 관한 연구: 경력유효성의 매개변수를 중심으로. 미출판 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 김나래. (2013). *대학생의 내적통제성과 진로적응성의 관계에서 진로결정자기효능감과 진로관여행동의 매개효과 검증*. 미출판 석사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 김나형, 진성미. (2013). 중장년층 경력전화에서의 경력적응에 대한 연구. *한국 HRD연구*, 8(1), 28-53.
- 김대업. (2008). *Amos A to Z: 논문작성절차에 따른 구조방정식 모형분석*. 서울:

학현사.

- 김봉환, 이제경, 유현실, 황매향, 공운정, 손진희, 강혜영, 김지현, 유정이, 임은미, 손은령. (2013). **진로상담이론: 한국 내담자에 대한 적용**. 서울: 학지사.
- 김용학. (2011). **사회 연결망 분석(제3판)**. 서울: 박영사.
- 김은석. (2011). **대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력 태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 김해룡. (2006). 직무자율성과 조직구성원 태도 간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과에 관한 연구. **조직과 인사관리연구**, 30(3), 193-226.
- 남중수. (2014). **대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 남지은. (2011). **경력개발지원이 조직몰입과 주관적 경력성공에 미치는 영향**. 미출판 석사학위논문, 중앙대학교, 서울.
- 류근관. (2005). **통계학**. 서울: 법문사.
- 류현주. (2012). **대기업 근로자의 긍정심리자본과 직무특성 및 조직특성의 관계**. 미출판 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 문승태, 박미하, 양복만. (2012). 대학생의 인간관계와 학습의 자기주도성 및 진로적응성의 관계. **진로교육연구**, 25(3), 39-60.
- 문재승, 최석봉. (2012). 경력관리행동, 조직경력개발지원 및 경력성고가 조직몰입에 미치는 영향. **경영교육연구**, 27(5), 431-457.
- 문희. (2014). **경력개발지원과 주관적 경력성공의 관계에서 경력지향성의 매개효과 연구**. 미출판 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 민현주. (2011). 여성의 경력단절 기간별 생애사건 효과분석. **한국인구학**, 34(1), 53-72.
- 박노윤. (2010). 고용안정성이 종업원 태도와 행동에 미치는 영향: 은행원을 대상으로. **금융지식연구**, 8(1), 30-58.
- 박도순. (2004). **질문지 작성 방법론**. 서울: 교육과학사.
- 박성민. (2011). **귀임주재원의 경력개발지원이 직무성과 및 이직의도에 미치는 영향: 조직몰입과 경력몰입을 중심으로**. 미출판 박사학위논문, 중앙대학교, 서울.
- 박슬기, 이형룡. (2008). 호텔 직원의 직무관련 개인성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 사회적 지원의 매개효과를 중심으로. **관광학연구**, 32(4), 325-349.

- 박정아. (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력탄력성과 직무스트레스원, 자아존중감, 자기효능감 및 조직 내 사회적 지지의 관계. 미출판 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 박진양. (2012). 경력계획과 진로적응성, 직무만족의 관계에 관한 연구. 미출판 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 배현경. (2013). 군(軍) 내 경력개발 지원, 경력계획 실천행동, 다차원적 동기와 직무몰입과의 관계. 미출판 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 서경민. (2010). 기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향 : 조직몰입, 경력몰입의 매개효과. 미출판 박사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 서경희. (2014). 경력단절여성의 진로결정자기효능감이 진로적응성에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과. 미출판 석사학위논문, 숙명여자대학교, 서울.
- 손동원. (2002). 신뢰의 경제적 가치창출 과정 및 역할. *경영연구*, 17(1), 285-312.
- 손수진, 김수영, 김은지. (2013). 조직원들의 경력적응성이 조직사회화에 미치는 영향: 역할명료성의 매개효과. *성인교육연구*, 16(4), 167-195.
- 송정수, 양필석. (2009). 직무자율성이 자기효능감과 조직시민행동에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 16, 111-130.
- 송지준. (2008). 논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법. 경기: 21세기사.
- 신갑숙. (2013). 경력단절 기혼여성이 지각하는 사회적 지지가 진로적응성에 미치는 영향. 미출판 석사학위논문, 단국대학교, 서울.
- 신수림. (2014). 산업체 종사자의 주관적 경력성공과 고용안정성, 조직경력관리 지원, 프로틴 경력태도, 프로틴 경력관리행동의 인과적 관계. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 신수진. (2012). 조직 구성원의 자기주도학습과 주관적 경력 성공의 관계에서 경력 메타역량의 매개효과. 미출판 석사학위논문, 중앙대학교, 서울.
- 신윤정. (2013). 대학생의 진로소명, 진로자기효능감 및 내적동기의 진로적응성의 관계. *한국상담학회*, 14(1), 209-226
- 심영국. (2012). 직원만족도와 동기부여가 경력태도 및 경력적응성에 미치는 영향분석과 리더십교육 경험에 따른 조절효과 분석: 서울 시내 특급 호텔과 싱가포르 특급호텔을 중심으로. *관광-레저연구*, 24(3), 303-320.
- 여수경. (2012). 중소기업 근로자의 직무성과와 사회적 네트워크의 관계에서 지

- 식공유의 매개효과와 네트워크 접근성의 조절효과. 미출판 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 오창환. (2012). 대기업 사무직 근로자의 경력지향성 유형화와 관련 변인. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 우동기. (2006). 새로운 경력패러다임에서 경력관리와 조직몰입 간의 관계 연구. 미출판 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 이규만. (2005). 중소기업 구성원들의 조직변화 수용성의 영향요인에 관한 연구. *중소기업연구*, 27(1), 31-55.
- 이동윤. (2010). 신입사원의 경력계획이 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구: 경력몰입의 매개효과와 고용가능성, 경력개발지원인식의 조절효과를 중심으로. 미출판 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 이상진. (2010). 경력 정체성과 경력 적응성이 경력몰입에 미치는 영향. 미출판 박사학위논문, 중앙대학교, 서울.
- 이순희. (2012). 대학생의 낙관성과 진로결정수준 및 진로적응성의 관계. 미출판 박사학위논문, 충남대학교, 충남.
- 이예정. (2014). 경력성공에 영향을 미치는 조직 및 개인요인에 대한 연구. 미출판 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 이예진. (2010). 동기체계이론에 기초한 진로동기수준 군집유형과 진로 적응성의 차이 연구. 미출판 석사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 이원정. (2013). 대졸 초기경력자의 경력개발지원 인식과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 미출판 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 이찬, 정철영, 나승일, 김진모, 강두천. (2007). 사무직 근로자의 경력개발 지원 현황 및 요구분석. *농업교육과 인적자원개발*, 40(2), 189-220.
- 이혜란. (2013). 대학생의 진로정체감과 진로적응성의 관계에서 학업적 자기효능감과 자기주도성의 매개효과. 미출판 석사학위논문, 계명대학교, 대구.
- 임지영, 김미선, 김영희. (2008). 직무특성모형에 의한 간호조직유효성 예측요인. *간호행정학회지*, 14(2), 107-117.
- 임현철. (2010). 조직구성원의 성격 6요인(HEXACO)과 조직성과 간의 관계에 관한 연구 : 조직지원인식의 매개효과와 직무자율성의 조절효과 검증을 중심으로. 미출판 박사학위논문, 영남대학교, 대구.
- 장계영. (2009). 대학생 진로적응성 척도 개발. 미출판 박사학위논문, 숙명여자대학교, 서울.

- 장성배. (2013). **경력목표설정 그룹코칭이 경력관련태도에 미치는 효과**. 미출판 석사학위논문, 광운대학교, 서울.
- 장영. (2004). 유리천장(Glass Ceiling) 인식의 영향요인: 여성근로자에 대한 탐색적 연구. **상업교육연구**, 8, 363-393.
- 장은미. (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절효과에 관한 연구. **인사조직연구**, 5(2), 217-253.
- 장은주. (2002). **주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구**. 미출판 박사학위논문, 서강대학교, 서울.
- 장은주, 지성구. (2004). 금융계 여성 근로자의 개인특성과 주관적 경력성공과의 관계. **비서학논총**, 13(1), 163-184.
- 장재운. (1996). **연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야몰입**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 장지현, 김민영, 장원섭. (2010). 경력단절 여성의 구직경로가 성공적인 노동시장 재진입에 미치는 영향: 학력에 따른 차이를 중심으로. **여성학연구**, 78(1), 31-76.
- 장혜민. (2014). **부모의 공감적 태도가 자녀의 진로적응성에 미치는 영향: 자녀의 자아존중감 및 자기조절력의 매개역할**. 미출판 석사학위논문, 건국대학교, 서울.
- 전수진, 박경규. (2009). 사회 네트워크가 고용 및 승진가능성의 지각에 미치는 영향에 있어 정보접근의 매개효과에 대한 연구. **경산논총**, 27(1), 1-27.
- 정경연, 김홍석, 이정희. (2013). 대학생의 타인에 대한 열등감과 진로적응의 관계에서 긍부정적 자동적 사고의 매개효과. **청소년학연구**, 20(7), 146-174.
- 정성환, 박동수. (2001). 직무자율성의 구성개념과 측정. **경영연구**, 16(4), 1-24.
- 정동렬. (2014). **중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 정지은. (2013). **대학생의 진로적응성과 사회적 지지, 자아존중감 및 자기주도학습의 인과적 관계**. 미출판 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 정철영. (2002). 진로교육 및 진로지도 운영 체제의 실태 및 개선방안. **진로교육연구**, 15(1), 1-28.
- 조은혜. (2011). **취업준비활동과 과제접근기술이 진로적응성에 미치는 영향**. 미

- 출판 석사학위논문, 경기대학교, 경기.
- 조성연, 민경석. (2011). 성과 경제적 수준에 따른 대학생의 진로정체감, 진로결정자기효능감, 진로적응성의 차이 및 관계. *진로교육연구*, 24(3), 59-76.
- 조성연, 홍지영. (2010). 성인 학습자의 인구학적 변인, 진로결정자기효능감, 진로적응성의 관계연구. *상담학연구*, 11(3), 1099-1115.
- 조태현, 이정란, 현영섭. (2012). 전문대학생의 인구사회학적 변인, 진로탐색효능감, 진로적응성에 관한 연구. *직업능력개발연구*, 15(1), 77-102.
- 주홍석. (2014). 대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 차희정. (2013). 대학생의 진로대리학습에 따른 진로자기효능감과 진로적응성 분석. 미출판 석사학위논문, 경기대학교, 경기.
- 천경희, 박은아, 송영명. (2011). 의과대학생의 자기조절학습이 진로적응에 미치는 영향. *직업교육연구*, 30(4), 161-177.
- 최동선. (2003). 대학생의 진로탐색행동과 동기 요인 및 애착의 관계 분석. 미출판 박사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 최재필. (2013). 온-오프라인 사회적 네트워크가 업무성과와 경력성공에 미치는 영향. 미출판 박사학위논문, 국민대학교, 서울.
- 최종태, 이준우. (2005). 한국 대기업집단 경영가치와 인적자원관리. 파주: 한국학술정보.
- 현영섭. (2009). 생명보험사 실행공동체 구성원의 비공식적 네트워크, 지식공유, 경력계획 간의 구조적 관계. *평생교육·HRD 연구*, 5(3), 75-98.
- 현영섭. (2010). 경력정체와 경력계획 간의 관계에 학습에 대한 자기주도성 및 사회적 지원의 조절효과. *HRD연구*, 12(2), 45-65.
- 홍계훈, 조운형, 이창준. (2009). 직무특성이 팀 성과에 미치는 영향에 대한 감성적 리더십의 조절효과 : 콜센터 조직구성원을 대상으로. *인사조직연구*, 17(3), 1-39.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allred, B. B., & Snow, C. C., & Miles, R. E. (1996). Characteristics of managerial

- careers in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 17-27.
- Aranya, N., Pollack, J., & Amernic, J. (1981). An Examination of professional Commitment in Public. *Accounting, Organizational, & Society*, 6(4), 271-280.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9(4), 7-20.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence, (Eds.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G. R. Ferris and K. M. Rowland (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, 8, 1-41. Greenwich, CT: JAI Press.
- Baruch, Y., & Rosenstein, E. (1992). Career planning and managing in high tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477-496.
- Batey, M. V. & Lewis, F. M. (1982). Clarifying Autonomy and Accountability in Nursing Service: Part1. *Journal of Nursing Administration*, 9, 13-18.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-600.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions and new directions* (pp. 349-381). San Francisco: Jossey-Bass.
- Blustein, D. L. (1997). The Role of Work in Adolescent Development. *The Career Development Quarterly*, 45(4). 381-389.
- Brass, T. (1995). Unfree labour and agrarian change: a different view. *Economic and Political Weekly*, 697-699.
- Brousseau, K. R., Driver, M. J., Eneroth, K., & Larsson, R. (1996). Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of management executive*, 10(4), 52-66.
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career

- adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761.
- Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social Networks*, 19, 355-373.
- Cabrera, E. F. (2009). Protean organizations: Reshaping work and careers to retain female talent. *Career Development International*, 41(2), 186-201.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Cappellen, T., & Janssens, M. (2008). Global managers' career competencies. *Career Development International*, 14(6), 514-537.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Collin, A., & Young, R. A. (2000). The future of career. In A. Collin & R. A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 276-300). Cambridge, England: Cambridge University Press
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295-311.
- Creed, P. A., Fallon, T. & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.
- Davis, J. A. (1971). *Elementary Survey Analysis*. Englewood, NJ: Prentice-Hall.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the

- boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689-708.
- Edwards, D. (1988). Increasing Staff Nurse Autonomy: A Key to Nurse Retention. *Journal of Pediatric Nursing*, 3(4), 265-268.
- Flippo, E. B. (1980). *Personnel Management*. Kogakusha: McGraw-Hill.
- Fouad, N. A. (1988). The construct of career maturity in the United States and Israel. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2005). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career management*. Hinsdale, IL: Dryden.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New Job Market Entrants' Future Work Self, Career Adaptability and Job Search Outcomes: Examining Mediating and Moderating Models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 136-145.
- Gunz, H. (1988). Organizational logistics of managerial careers. *Organization Studies*, 9(4), 529-540.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, W. B. & Shore, J. E. (1993). *Organizational career development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in Organizations*. CA: Goodyear Publishing Company.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behaviour*, 26(2), 155-176.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new career contract: Psychological success and path with a heart. In D. T. Hall. (Ed.). *The career is dead-long live the career: A relational approach to careers* (pp. 15-45). San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Harvey, R. J., Billings, R. S., & Nilan, K. J. (1985). Confirmatory factor analysis of the Job Diagnostic Survey: Good news and bad news. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 461.
- Herr, E. L. (2001). Career development and its practice: A historical perspective. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 225-233.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 26(2), 113-136.
- Higgins, M. C. (2000). The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction. *Journal of management development*, 19, 277-296.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
- Hornung, S. & Rousseau, D. (2007). Active on the job-proactive in change: How autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 401-426.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in and advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, 422-447.
- Ibarra, H., & Andrews, S. B. (1993). Power, social influence, and sense-making: Effects of network centrality and proximity on employee perceptions. *Administrative Science Quarterly*, 38, 277-303.
- Idasak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the job diagnostic survey: Elimination of measurement artifacts. *Journal of applied psychology*, 72, 69-74.
- Iverson, R. D. (1992). Employee Intent to Stay: An Empirical Test of a Revision of the Price and Mueller model, unpublished doctoral dissertation. The University of Iowa.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success: what's an African American male to do?*. Doctoral dissertation, University of Georgia.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 23, 531-546.
- Kaplan, R. E. (1984). Trade routes: The manager's network of relationships. *Organizational Dynamics*, 12(4), 37-52.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Career adaptability in context: The role of support, barriers, and peer school beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 257-272.
- Klehe, U. C., Koen, J., & De Pater, I. E. (2012). Ending on the scrap heap? The experience of job loss and job search among older workers. In J. W. Hedge,

- & W. C. Borman (Eds.). *The Oxford handbook of work and aging*. New York, NY: Oxford University Press.
- Krackhardt, D. (1992). The strength of strong ties: The importance of philos in organizations. In N. N. and R. C. Eccles (Eds.), *Networks and Organizations: Structure, Form, and Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press,
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educ Psychol Meas.
- Lamoe, J., & Strickler, T. (2012). The army's approach to leader development. *Foreign Service Journal*, 89(7-8), 27-32.
- Laumann, E. O., Galaskiewicz, J., & Marsden, P. V. (1978). Community structure as interorganizational linkages. *Annual Review of Sociology*, 4, 455-484.
- Lent R. W., Brow, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Leong, F. T. L & Ott-Holland, C. (2014). Career adaptability. Theory and Measurement. In D. Chan. (Ed.). *Individual Adaptability to Changes at Work: New Directions in Research* (pp. 95-113). Routledge.
- London M., & Bray, D. W. (1985). Measuring and developing young managers' career motivation. *Journal of Management Development*, 5, 3-26.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Manz, C. & Sims, H. (1996). *Creating a company of heroes*. New York, NY: Wiley.
- Mathieu, J. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequence of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.

- Meijers, F. (1998). The development of a career identify. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 20(3), 191-207.
- Mikovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1991). *Human resource management*. Boston, MA: IrwinInc.
- Miller, G. A., & Wagner, L. W. (1971). Adult Socialization, organizational structure, and role orientations. *Administrative Science Quarterly*, 16, 151-163.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 365-380.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The work design questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321–1339.
- Morris, A. J., Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21, 986–1010.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). Career Adaptability In D. T. Hall (Ed.). *Careers In and Out of Organizations* (Vol. 107). Sage.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.
- Nicholson, N. (1996). Career systems in crisis: change and opportunity in the information age. *Academy of management Executive*, 10(4), 40-51.
- Niles, S. G., Amundson, N. E. & Neault, R. A. (2010). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Boston, MA: Pearson Education.
- Niles, S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2002). *Career development interventions in the 21st century*. New Jersey, NJ: Merrill Prentice Hall.
- O'Connell, D., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14, 248-259.
- Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: A brief report an

- Australian study. *Journal of Adolescent Research*, 17, 425-435.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-Adapt) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Amsterdam: Elsevier.
- Pulakos, E. K., Arad, S., Donoval, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability on the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743.
- Rothenbach, W. F. (1982). Career development: Ask your employees for their opinions. *Personnel administrator*, November, 43-51.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67-74.
- Savickas, M. L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 43, 54-62.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. A. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and*

- research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour, 80*, 661–673.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly, 31*(2), 137-143.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Success. *Academy of Management Journal, 44*(2), 219-237.
- Sims, H. P., Szilagyi, A., & Keller, R. T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal, 19*, 196-213.
- Sonnenfeld, J. (1985). *Career development and management*. Homewood III: Irwin.
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 731–748.
- Sullivan A, & Sheffrin, S. (2003). *Economics: principles in action*. New York, NY: Pearson-Prentice Hall
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. *Career development: Self-concept theory*, 1-16.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown S. D. Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass publishers.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British journal of Guidance and Counseling, 9*, 194-201.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto,

CA: Consulting Psychologists Press.

- Super, D. E., Zerkowicz, R. D., & Thompson, A. S. (1975). *Preliminary manual, Career Development Inventory* (Adult Form 1). New York, NY: Teachers College, Columbia University.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1989). *Using Multi-variate Statistics*. New York, NY: Harper & Row.
- Tak. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 712-715.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. D. O., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 680-685.
- Tien, H. L. S., Wang, Y. C., Chu, H. C., & Huang, T. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Taiwan Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 744-747.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 716-724.
- Venable, J. R. (2010). Design science research post hevner et al.: criteria, standards, guidelines, and expectations. In R. Winter, J. L. Zhao, & S. Aier (Eds.), *Global Perspectives on Design Science Research* (pp. 109-123). Springer Berlin Heidelberg.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*, 82-111.
- Weber, C. F., Camerer, Y., Rottenstreich, M., & Knez. (2001). The illusion of leadership: Misattribution of cause in coordination games. *Organ. Sci. 12*(5) 582-598.

- Werther, W. B. Jr., & Davis, K. (1989). *Human resource and personnel management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Wilthagen T., & Tros, F. (2004). The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer, 10*(2), 166-186.
- Zacher, H. (2014a). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 21-30.
- Zacher, H. (2014b). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior, 84*(2), 188-198.
- Zikic, J., & Klehe, U. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 69*, 391-409.
- Zunker, V. G. (2005). *커리어상담: 생애설계의 응용개념(Career Counseling)*. (김완석, 김선희 옮김). 서울: 시그마프레스.

[부 록]

부록 1. 경력적응성 설문 문항 번안 검토지	114
부록 2. 경력적응성 조사도구에 관한 수정 검토지	117
부록 3. 본조사 설문지	119

경력적응성 설문 문항 번안 검토지

안녕하십니까?

석사학위논문계획서를 준비하고 있는 석사 3학기 박은규입니다.

현재 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 개인 및 조직특성의 관계를 구명하는 연구를 진행하고자 합니다.

경력적응성(career adaptability)이란 경력환경의 불안정성 및 역동적인 변화에 따라 개인의 경력개발에 있어 중요한 문제를 해결하기 위해 개인이 소유한 심리적 자원으로(Guan et al., 2014), 급변하는 경력 환경 및 경력 이동 등으로 인한 새로운 경력 상황에 대처하고 적응해나가기 위한 개인의 사회심리적 자원(Savickas & Porfeli, 2012)으로 정의하고 있습니다.

본 연구에서 사용하고자 하는 경력적응성의 측정도구는 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)로 Savickas와 Porfeli(2012)에 의해 개발되었으며, 국내에서는 Tak(2012)에 의해 번안되어 사용되고 있습니다. 하지만 Tak(2012)의 연구에서는 대학생을 대상으로 연구가 이루어져 본 연구의 대상인 대기업 사무직 근로자에게 본 조사도구를 그대로 적용시키기에 부적합한 것으로 판단되어 연구의 대상 및 목적을 고려하여 문항을 수정하고자 합니다. 또한 문항의 왜곡된 해석 가능성, 문항의 간결성 및 정확성, 중복된 문항 등에 대한 검토를 받아 본 조사도구의 문항을 수정하고자 합니다.

원 문항 및 수정 내용을 검토하시어, 본 연구의 대상인 대기업 근로자에게 적용하기에 적합한 기에 대해 중점적으로 검토하신 후, 소중한 검토의견 부탁드립니다.

바쁘신 와중에도 불구하고 귀중한 시간을 내어 주셔서 감사의 말씀을 드립니다.

2014년 5월

서울대학교 대학원 농·산업교육과

석사과정 : 박 은 규

구분	Savickas & Porfeli (2012)	Tak (2012)	수정 내용	검토의견
관심(concern): 개인이 직업인으로서의 자신의 경력과 관련한 미래에 대해 관심을 가지는 것				
1	Thinking about what my future will be like	내 미래 모습은 어떨 지에 대해 생각한다	(나는) 나의 미래 경력에 있어서의 내 모습을 상상하곤 한다.	
2	Realizing that today's choices shape my future	오늘의 선택이 내 미래를 좌우할 수 있다는 점을 인식한다	(나는) 현재 나의 선택이 앞으로의 경력을 좌우할 수 있다는 점을 인식한다.	
3	Preparing for the future	미래에 대한 준비를 한다	(나는) 내가 원하는 경력을 위한 준비를 하고 있다.	
4	Becoming aware of the educational and career choices that I must make	내가 해야 할 교육 및 직업선택에 대해 인식한다	(나는) 나의 경력목표를 이루기 위해 필요한 교육 및 경력과 관련된 활동을 인식하고 있다.	
5	Planning how to achieve my goals	목표 성취를 위한 계획을 세운다	(나는) 나의 경력목표를 어떻게 달성할 것인지를 계획하고 있다.	
6	Concerned about my career	내 진로에 대해 관심을 갖는다	(나는) 나의 경력에 대해 관심을 갖고 있다.	
통제(control): 개인이 자신의 경력을 만들어가는 가운데 책임감을 가지고 주도적, 자율적으로 의사결정을 하는 것				
7	Keeping upbeat	긍정적인 태도를 유지한다	(나는) 새로운 경력 상황에서 긍정적인 태도를 유지한다.	
8	Making decisions by myself	내 스스로 결정을 내린다	(나는) 내 경력에 대한 결정을 스스로 한다.	
9	Taking responsibility for my actions	내 행동에 대해 책임을 진다	(나는) 나의 행동에 책임감을 가진다	
10	Sticking up for my beliefs	내 신념에 충실한다	(나는) 나만의 신념을 지키며 산다.	
11	Counting on myself	내 자신을 믿는다	(나는) 내 자신을 믿고 의지한다.	
12	Doing what's right for me	나에게 적합한 일을 한다	(나는) 나에게 적합한 경력을 선택한다.	

구분	Savickas & Porfeli (2012)	Tak (2012)	수정 내용	검토의견
호기심(curiosity): 개인과 직업세계 사이의 적합성을 체계적으로 탐색하는 것				
13	Exploring my surroundings	내 주변 환경을 탐색한다	(나는) 내 주변 경력 환경을 탐색한다.	
14	Looking for opportunities to grow as a person	개인적으로 성장할 기회를 찾는다	(나는) 나의 경력에 있어서 성장을 위한 기회를 찾는다.	
15	Investigating options before making a choice	선택을 하기 전 대안들을 탐색한다	(나는) 경력과 관련한 선택을 하기 전에 여러 대안들을 살펴본다.	
16	Observing different ways of doing things	일을 처리하는 다른 방법들을 탐색한다	(나는) 일을 처리할 때 여러 방법을 탐색할 수 있다.	
17	Probing deeply into questions I have	내가 가지고 있는 문제에 대해 깊숙이 탐색한다	(나는) 내가 직면해있는 문제에 대해 깊이 탐색할 수 있다.	
18	Becoming curious about new opportunities	새로운 기회에 대해 호기심을 갖는다	(나는) 새로운 기회를 접하면 호기심이 생긴다.	
자신감(confidence): 경력환경 변화 및 경력전환으로 인해 직면하게 되는 여러 가지의 도전에 마주하고 장애를 극복함에 있어서의 성공기대				
19	Performing tasks efficiently	과제를 효율적으로 처리한다	(나는) 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있다.	
20	Taking care to do things well	일을 잘 처리한다	(나는) 내게 주어진 일을 잘 처리할 수 있다.	
21	Learning new skills	새로운 스킬(기술)을 배운다	(나는) 새로운 기술(일)을 잘 배울 수 있다.	
22	Working up to my ability	내 능력을 다 발휘한다	(나는) 내 능력을 발휘할 수 있다.	
23	Overcoming obstacles	장애를 극복한다	(나는) 경력에 있어서 직면한 어려움을 잘 극복할 수 있다.	
24	Solving problems	문제를 해결한다	(나는) 경력과 관한 문제를 잘 해결할 수 있다.	

경력적응성 조사도구에 관한 수정 검토지

안녕하십니까?

석사학위논문물을 준비하고 있는 석사 3학기 박은규입니다.

현재 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 사회적 네트워크, 직무자율성, 경력개발지원의 관계를 구명하는 연구를 진행하고자 합니다.

경력적응성(career adaptability)은 경력환경의 불안정성 및 역동적인 변화에 따라 개인이 경력개발과 관련하여 중요한 문제를 해결하고(Guan et al., 2014), 급변하는 경력 환경 및 경력 이동 등으로 인한 새로운 경력 상황에 대처하고 적응해 나가기 위해 요구되는 개인의 심리적 자원(Savickas & Porfeli, 2012)을 의미합니다.

이 연구에서 사용하고자 하는 경력적응성 측정도구는 CAAS(Career Adapt-Ability Scale)로 Savickas와 Porfeli(2012)에 의해 개발되어, 국내에서 Tak(2012)에 의해 번안되어 사용되고 있습니다. 그러나 Tak(2012)에서의 도구는 기존의 도구에 문항 기술 방식을 수정하여 사용하여 원문의 내용을 그대로 반영하지 못하고 있는 것으로 판단되며, 대상에 있어서도 대학생들을 대상으로 하고 있다는 점에서 이 연구의 대상인 대기업 사무직 근로자에게 그대로 적용하기에 부적합한 것으로 판단되어 문항을 수정·보완하고자 합니다. 또한 기존 도구의 문항 응답 양식, 문항 기술 방식, 문항의 간결성 및 정확성, 문항 내용의 중복 등에 대한 검토를 추가로 받고자 합니다.

원 문항 및 수정 내용을 살펴보시고 이 연구의 대상인 대기업 근로자에게 적용하기에 적합한지 중점적으로 검토하시어 소중한 의견을 주시면 고맙겠습니다.

바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 주셔서 다시 한 번 감사의 말씀을 드립니다.

2014년 8월
서울대학교 대학원 농산업교육과
석사과정 : 박 은 규

1. 조사도구 지시문

1. 다음은 귀하의 **경력을 쌓아나기는데 활용되는 강점들**입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 자신의 **능력(또는 강점)**이 얼마나 강하다고 생각하시는지를 고려하여 해당되는 곳에 **✓** 표시해 주시기 바랍니다.

위 지시문에 대한 피드백

2. 응답양식

번호	문항	강하지 않음	다소 강함	강함	매우 강함	가장 강함
		①	②	③	④	⑤

위 응답양식에 대한 피드백

3. 조사도구 문항

번호	문항	문항에 대한 피드백
1	내 미래 모습이 어떨 지에 대해 생각하기	
2	오늘의 선택이 내 미래를 결정하는 점 인식하기	
3	내 미래의 경력을 위해 준비하기	
4	내 목표를 위해 필요한 교육훈련 및 경력과 관련된 선택에 대해 인식하기	
5	나의 목표를 어떻게 달성할 지 계획 세우기	
6	내 경력에 대해 관심가지기	
7	긍정적인 태도 유지하기	
8	스스로 의사결정 내리기	
9	내 행동에 대해 책임지기	
10	내 신념에 충실하기	
11	나 자신을 믿기	
12	나에게 적합하다고 판단되는 일하기	
13	내 주변 환경 탐색하기	
14	개인적으로 성장할 수 있는 기회 찾기	
15	어떠한 선택을 하기 전에 여러 대안들 살펴보기	
16	일을 처리할 때 여러 방법들 탐색하기	
17	내가 가지고 있는 문제에 대해 깊이 탐색하기	
18	새로운 기회에 대해 호기심 갖기	
19	업무를 효율적으로 수행하기	
20	일을 잘 처리하기	
21	새로운 기술(일) 배우기	
22	내 능력을 전부 발휘하기	
23	난관(어려움) 극복하기	
24	문제 해결하기	

대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 관련 변인과의 관계

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에도 귀중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

이 연구는 대기업 사무직 근로자의 경력적응성과 관련 변인들과의 관계를 알아보기 위한 것입니다. 귀하의 솔직하고 성의있는 답변은 이 연구를 위해 매우 소중한 자료로써 좋은 결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

질문지는 총 4면이며, 응답하시는데 걸리는 소요시간은 약 8분 정도입니다.

조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로, 개인의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 응답지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 간곡히 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 이 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락해 주시면 고맙겠습니다.

끝으로 늘 건강하고 행복이 가득하시길 기원하며, 바쁘신 와중에도 불구하고 귀중한 시간을 내어 주셔서 거듭 감사의 말씀을 드립니다.

2014년 9월

서울대학교 대학원 농산업교육과

지도교수 : 정진철

석사과정 : 박은규

1. 사람들마다 자신의 경력을 쌓아나가는데 다른 강점을 활용합니다. 누구든 모든 것을 다 잘할 수는 없으며, 각자 다른 사람보다 더 나은 강점이 있기 마련입니다. 각 문항과 관련하여 **자신이 얼마나 강점을 가지고 있는지를** 고려하여 해당되는 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	강하지 않음	다소 강함	강함	매우 강함	가장 강함
1	(동료들과 비교해볼 때) 내 미래 모습이 어떻게 생각하기	①	②	③	④	⑤
2	(동료들과 비교해볼 때) 오늘의 선택이 내 미래를 결정할 수 있다는 것을 인식하기	①	②	③	④	⑤
3	(동료들과 비교해볼 때) 내 미래를 위해 준비하기	①	②	③	④	⑤
4	(동료들과 비교해볼 때) 내 목표를 달성하기 위해 선택해야 할 교육훈련과 직업 선택에 대해 인식하기	①	②	③	④	⑤
5	(동료들과 비교해볼 때) 나의 목표를 어떻게 달성할지 계획 세우기	①	②	③	④	⑤
6	(동료들과 비교해볼 때) 내 경력에 대해 관심가지기	①	②	③	④	⑤
7	(동료들과 비교해볼 때) 긍정적인 태도 유지하기	①	②	③	④	⑤
8	(동료들과 비교해볼 때) 스스로 의사결정 내리기	①	②	③	④	⑤
9	(동료들과 비교해볼 때) 내 행동에 대해 책임지기	①	②	③	④	⑤
10	(동료들과 비교해볼 때) 내 신념에 충실하기	①	②	③	④	⑤
11	(동료들과 비교해볼 때) 나 자신을 믿기	①	②	③	④	⑤
12	(동료들과 비교해볼 때) 나에게 적합하다고 판단되는 일하기	①	②	③	④	⑤
13	(동료들과 비교해볼 때) 내 주변 환경 탐색하기	①	②	③	④	⑤
14	(동료들과 비교해볼 때) 개인적으로 성장할 수 있는 기회 찾기	①	②	③	④	⑤
15	(동료들과 비교해볼 때) 어떠한 선택을 하기 전에 여러 대안들 살펴보기	①	②	③	④	⑤
16	(동료들과 비교해볼 때) 일을 처리할 때 여러 방법을 탐색하기	①	②	③	④	⑤
17	(동료들과 비교해볼 때) 내가 가지고 있는 의문점에 대해 깊이 탐색하기	①	②	③	④	⑤
18	(동료들과 비교해볼 때) 새로운 기회에 대해 호기심 갖기	①	②	③	④	⑤
19	(동료들과 비교해볼 때) 업무를 효율적으로 수행하기	①	②	③	④	⑤
20	(동료들과 비교해볼 때) 일을 잘 처리하기	①	②	③	④	⑤
21	(동료들과 비교해볼 때) 새로운 기술(일) 배우기	①	②	③	④	⑤
22	(동료들과 비교해볼 때) 내 능력을 전부 발휘하기	①	②	③	④	⑤
23	(동료들과 비교해볼 때) 난관(어려움) 극복하기	①	②	③	④	⑤
24	(동료들과 비교해볼 때) 문제 해결하기	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 귀하의 **대인관계**와 관련된 문항입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 속한 회사 내에서 폭넓은 인간관계를 맺고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	동료들은 내가 다른 회사사람들도 많이 알고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 정기적으로 우리 회사 이외의 사람들과 교류한다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 접촉하는 사람들은 출신지, 학력, 성별, 직급 등에서 매우 다양하다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 함께 일하는 사람들을 제외하고는 많은 사람들을 알지 못한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내 직업 분야에서 넓은 인간관계를 유지하고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	내 주변의 사람들은 무언가 알고 싶을 때 나에게 온다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 귀하가 **맡고 있는 일의 성격**과 관련된 문항입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	내가 맡은 직무에서는 업무 계획을 수립하는데 있어 나에게 결정 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 맡은 직무에서는 어떤 순서로 업무가 처리되어야 하는지 결정할 수 있는 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 맡은 직무에서는 어떻게 업무를 처리할 것인지에 대해 계획할 수 있는 권한이 있다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 맡은 직무에서는 직무를 수행함에 있어 개인의 독창성 또는 판단력을 발휘할 수 있는 기회를 준다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 맡은 직무에서는 스스로 수많은 의사결정을 할 수 있도록 한다.	①	②	③	④	⑤
6	내가 맡은 직무에서는 의사결정을 함에 있어 많은 자율권을 준다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 맡은 직무에서는 업무를 달성하기 위해 어떤 방식을 취해야 하는지 스스로 결정을 내릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8	내가 맡은 직무에서는 업무를 수행하는 방식에 있어 상당한 자유와 개별적인 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 맡은 직무는 어떻게 업무를 수행할 것인지 스스로 결정할 수 있도록 한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 귀하가 속해있는 조직 또는 상사에 대한 문항입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리 회사 경영진의 리더십은 경력개발을 지원하는 분위기를 조성하는 데에 노력하는 유형이다.	①	②	③	④	⑤
2	우리 회사는 조직 구성원의 경력개발에 대한 비전제시가 명확하다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 회사의 경력개발지원 프로그램은 경영목표달성과 연관되어 있다.	①	②	③	④	⑤
4	우리 회사에는 미래에 필요한 인력수요에 따른 경력개발지원 계획이 수립되어 있다.	①	②	③	④	⑤
5	우리 회사에는 경력개발지원을 위한 교육훈련이 체계적으로 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	우리 회사에는 개인의 경력계획 설계를 위한 경력상담제도 등이 운영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 회사에는 개인의 경력계획 지원을 위한 정보시스템이 구축되어 있다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 회사에는 교육연수, 인사면담, 직무순환 등을 통한 다양한 경력경로가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 전문 지식과 기술을 발전시키고자 한다면 현 회사에서 기회를 얻을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	나에게는 업무와 관련된 기술을 향상시킬 수 있는 교육과정에 참여할 수 있는 기회가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 전문 지식과 기술을 더욱 발전시킬 수 있는 여건이 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나의 전공분야에서 새로 밝혀진 지식 및 기술을 신속히 파악할 수 있는 다양한 기회(세미나, 학습동아리 등)가 제공되고 있다.	①	②	③	④	⑤
13	나의 상사는 인사면담 등을 통해 경력계획을 수립할 수 있도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
14	나의 상사는 나의 경력목표 달성 여부에 관심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
15	나의 상사는 내가 업무성과목표를 정하는데 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 상사는 내 업무성과가 좋을 경우 나의 공로를 인정해준다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 상사는 업무성과를 높일 수 있는 방법을 사전에 알려준다.	①	②	③	④	⑤
18	나의 상사는 나의 업무성과에 대해 피드백을 주고 조언해준다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 귀하의 일반적인 사항에 관한 질문입니다. 각 문항을 잘 읽으시고 귀하의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓ 표시해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남자 ② 여자

2. 귀하의 연령은? (만) _____ 세

3. 귀하의 최종학력은?

① 고졸 ② 전문대졸 ③ 대졸 ④ 대학원 이상

4. 귀하의 직급은?

① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급
이상

(만약 보기에 귀하의 직급명이 없다면, 가장 유사한 번호에 체크해 주십시오.)

5. 귀하께서 현재 직장에서 근무하신 경력은? (만) _____ 년 _____ 개월

6. 귀하께서 그동안 직장에서 근무하신 총 경력은? (만) _____ 년 _____ 개월

- 끝까지 응답해 주셔서 감사합니다. -

ABSTRACT

The Effects of Social Network, Job Autonomy, and Career Development Support on Career Adaptability of Office Workers in Large Corporations

by Eungyu Park

*Thesis for the Master of Education
in the Graduate School of Seoul National University, Republic of Korea, 2015*

Major Advisor: Jinchul Jeong, Ph. D

The purpose of this study was to identify levels of career adaptability of office workers in large corporations, and analyze the effects of social network, job autonomy, and career development support on career adaptability of office workers in large corporations. Specific objectives to accomplish the research goal were as follows: first, to identify levels of career adaptability of office works in large corporations; second, to identify the relationship and the effects between career adaptability and relevant variables.

The survey instrument was used in this research to collect data. The questionnaire consisted of career adaptability scale, social network scale, job autonomy scale, career development support scale and demographic characteristics. As for the instrument for measuring career adaptability, through reviews of previous studies, the present researcher newly translated questionnaire to fit the subject of the study, secured reliability and validity with pilot test and final survey. To measure the rest variables, the existing scales were used for social network scale, job autonomy scale, career development support scale and examined reliability of these scales.

The data were collected by mail, e-mail surveys and the online survey system(KSDC) from September 29th to November 7th, 2014. A total of 330 out of 400 questionnaires were used of analysis after data cleaning. All data analysis was accomplished to use the SPSS for Windows 21.0 program and AMOS 21.0 version by descriptive analysis, correlation analysis, and hierarchical regression analysis. A alpha level of 5% was established prior for determining significance.

The results of this study were as follows. First, the level of career adaptability of Korean clerical employees in large corporations was slightly higher than normal. Of all sub-factors, control, curiosity, confidence were normal levels except for concern variable. There was statistically significant difference of career adaptability according to gender, educational background. On the other hand, the results of the level of social network, job autonomy and career development support were follows. The level of social network, job autonomy was slightly higher than normal, the level of career development support was normal. Second, there was statistically significant correlation among career adaptability, social network, job autonomy and social development support within significant level of 1%. Especially social network and career adaptability showed high correlation. Third, social network, job autonomy and career development support had explanation to statistical significance for career adaptability. Most of all, social network influenced the most significantly career adaptability. Also, of all sub-factors of independent variables, social network and supervisor's support in career development support showed the effective result on career adaptability.

Suggestions for follow-up research and the promotion of career adaptability based on the results of this study are as follows. First further research needs to investigate career adaptability of office workers in small-midium sized enterprises to compare with this study's subject. Second, further research may try to verify the different level of career adaptability rely on office workers by job and task. Third, it needs to be studied that more various variables about career adaptability in various ways. Forth, career adaptability scale requires further examination for requiring continuous reliability and validity. Fifth, further research identifying the effects of individual, job and organization level's variables on career adaptability needs to be conducted through an elaborated way. Sixth, to promote career adaptability of personnel, it is required the intervention in individual and organizational level for the activation of social networks.

Especially, the organization level, it should be provided a variety of systems and support plans for individual career development, management and allowed a sufficient autonomy to work in the private job for reinforcing adaptability about new career environment.

Key words : career adaptability, social network, job autonomy, career development support, office workers in large corporations, hierarchical regression analysis
Student number : 2013-21092