

개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향

서균석

안동대 경영학과 교수
(kssuh@andong.ac.kr)

박동진

안동대 경영학과 교수
(tipark@andong.ac.kr)

김태형

안동대 경영학과 교수
(taehkim1@andong.ac.kr)

김부희

안동대 행정경영대학원 경영학과
(door17942@hanmail.net)

본 연구는 개인과 조직의 경력관리가 내재적 경력성공인 경력만족과 외재적 경력성공인 경력전망에 미치는 영향과 이들 경력성공이 경력몰입에 미치는 영향관계를 구체적으로 파악하기 위한 다중인과모형을 수립하고 이를 실증적으로 검증하였다. 대기업 종사자 233명의 설문 응답자료를 바탕으로 구조방정식을 사용하여 연구모형을 검증한 결과는 다음과 같다. 첫째, 경력성공 변수인 경력만족과 경력전망은 경력몰입에 정(+)의 직접적인 영향을 미치며, 외재적 경력전망은 내재적 경력만족 변수에 정(+)의 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 조직의 경력관리 노력은 경력성공(경력만족, 경력전망) 지각에 정(+)의 직접적인 영향을 미치고, 셋째 개인 경력관리로서의 경력전술은 경력성공에 정(+)의 직접적인 영향을 미치지만, 개인의 경력계획 자체는 경력성공에 유의한 영향력을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다. 이러한 분석결과를 바탕으로 조직차원의 경력관리 노력과 더불어 개인의 경력관리에 대한 전술적 태도를 보다 높임으로써 경력성공 및 경력몰입을 증대시킬 수 있는 실무적 함의를 제시하였다.

1. 서론

조직에 대한 구성원의 충성심과 몰입이 존중받던 시절의 경력개발이란 고용안정성과 보상공정성 차원의 평생직장 개념에서 전개되어 왔다(Hendry & Jenkins, 1997). 그러나 21세기는 애사심 변화, 교육수준 향상, 해고라는 고용환경 변화 이외에도 구조조정, 다운사이징, 리엔지니어링, 리스트럭처링, 인수합병 등 사업구조 효율화를 실천해야

하는 경영환경시대가 된 것이다. 이에 따라 구성원의 조직몰입은 떨어진 반면 경력몰입이 상대적으로 높아짐에 따라 구성원 개인의 경력개발에 대한 기업조직의 관심은 새로운 차원으로 발전하고 있다(Hall & Moss, 1998). 즉, 개인 스스로 자신의 경력경로에 책임감을 갖고, 승진에 필요한 업무능력과 전문성을 개발함으로써 평생직업이라는 개념에서의 경력개발 노력을 경주해야만 하는 것이다.

그렇다 하더라도 개인은 불확실한 고용 상황에서 승진가능성이 전혀 없거나 책임도 중하지 않은 직

책을 맡는 등 경력정체(career plateau)를 경험하기도 한다. 이러한 경력정체는 조직 내외의 환경변화에 적절히 대응하지 못하고 부적절하게 조직경력관리를 함으로써 생기는 제도적 정체 이외에도 개인이 경력변화에 능동적으로 적용하지 못하는 경우에도 발생하기도 한다(이진규·박상노, 1995). 또한 기업이 고용안정성을 제공하지 않을 것이라고 느끼면 구성원 개인은 자신의 경력에 몰입함으로써 직업적으로 의미성과 계속성을 찾으려 할 것이다(Colarelli & Bishop, 1990).

기본적으로 경력관리란 개인적 활동에 속하는 것이긴 하지만, 많은 경우 조직이 개인을 위해 관리해 줄 필요 또한 있다(Baruch, 1999). 개인은 경력관리를 통해 자신의 가치관, 적성, 능력 등을 기준으로 그 조직에서의 발전 가능성을 평가하여 조직을 선택하는 진입에서부터 이직에 이르는 과정을 총체적으로 관리한다. 반면, 조직은 조직목표 달성 과 직무수행에 요구되는 기술과 능력을 판단기준으로 개인을 선발하며, 체계적 절차와 제도를 통해 구성원 개인의 경력관리 노력을 지원함으로써 조직 유효성을 보다 증대시킬 수 있다. 경력계획 및 관리를 통해서 개인은 핵심역량을 축적하고, 자기성장을 실현하며, 직장생활 질을 향상시킬 수 있으며, 조직은 전문인력을 양성하고, 경쟁력을 향상시키고, 일체감을 드높이는 효과를 기대할 수 있다(김홍국, 2000). 요컨대 개인차원의 경력관리 노력과 더불어 조직차원의 경력관리 제도가 조화롭게 운용되어야만 하는 것이다(Gutteridge, 1986; 이진규·최종인, 1998; 탁진국, 2002).

이러한 관점에서 Granrose & Portwood(1987)는 경력성공(career success)에 영향을 주는 중요요인으로 개인과 조직의 경력관리간 적합성을 주장하였으며, Orpen(1994) 또한 조직 및 개인의 경

력관리가 임금상승, 승진 같은 외재적 경력관리에 그리고 경력성공(career performance)와 경력만족(career satisfaction)이라는 내재적 경력관리에 미치는 정(+의 영향력을 구체적으로 검증하고 있다. 그런데 기존의 연구자들은 경력관리 결과변수에 대한 서로 다른 개념적 접근을 시도하고 있는 바, 예컨대 경력몰입(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Aryee & Tan, 1992; Gould, 1979), 경력만족(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Aryee & Tan, 1992; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 이직의도(Aryee & Tan, 1992) 혹은 경력변경의도(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Aryee & Tan, 1992), 경력전망(Granrose & Portwood, 1987; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 직무성과(Darden, Hampton, & Howell, 1989; Somers & Birnbaum, 1998), 경력성과(Orpen, 1994) 등을 혼용하고 있는 실정에 있다.

이들 대부분 선행연구들은 내재적 성과로서의 경력만족과 외재적 성과로서 승진전망을 구분하여 중복적으로 다루고 있거나(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Orpen, 1994; Seibert & Kraimer, 2001; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001), 경력만족 또는 경력몰입만을 따로 독립적으로 고려한 연구(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Aryee & Tan, 1992) 수준에 그치고 있는 실정이다. 따라서 경력유효성 개념들에 대한 명확한 구분과 이들 개념간 관계를 정립하고, 이들 유효성 변수에 대한 조직 및 개인의 경력관리가 어떤 영향력을 갖고 있는가를 구체적으로 밝힐 필요가 있다.

이에 본 연구는 경력만족과 경력전망이라는 경력성공 변수와 경력몰입이라는 중요한 유효성 변수를

종합적으로 검토하고, 개인 및 조직의 경력관리가 어떻게 경력만족과 경력전망을 통해 경력몰입 증대에 영향을 미치는가를 알아보기 위한 다중인과관계로 구성된 연구모형을 제시한 후, 우리 나라 기업의 구성원 개인을 분석수준으로 검정함으로써 기업 경력관리 운용실무상 어떤 지침이 될 수 있는 방향성을 제시하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 개인과 조직의 경력관리

2.1.1 경력관리의 개념

경력이란 일생을 통해 자신의 통제 또는 타인의 통제하에서 개인 및 조직 목표를 달성하기 위해 수행한 관련작업들에 대한 경험 및 활동의 연속(Hall, 1986; 1990)을 말하는 것으로, 일생에 걸쳐 지속되는 개인의 일과 관련된 경험(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989)으로 정의되기도 한다. 여기서 경력관리(career management)는 개인이 경력목표를 설정하고 이를 달성하기 위해 경력계획을 수립하고, 조직의 욕구와 자신의 욕구가 합치될 수 있도록 개인의 경력을 개발하는 활동들을 의미한다. 따라서 경력관리란 개인 차원에서 볼 때는 개인이 경력목표와 전략을 수립하고 실천하며 점검하는 활동 과정(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000)을 말하며, 동시에 조직차원에서는 조직이 미래 필요성에 대비하여 자격있는 사람들의 인력풀을 제공하기 위하여 구성원을 선발, 평가, 할당, 그리고 개발하는 과정(Milkovich &

Boudreau, 1997)을 포함하는 것이다.

그러므로 경력관리 성공을 위해서는 개인과 조직 모두가 구성원 개인의 경력변화에 관심을 가져야 한다(이진규·최종인, 1998). 여기서 개인은 자신을 객관적 관점에서 분석하고 원하는 경력목표를 설정해야 한다. 이렇듯 개인의 경력관리는 경력계획에서 출발해야 하며 자신의 경력계획에 맞추어 기술적으로 경력개발 과정을 스스로 운용할 필요가 있다. 반면에 조직은 개인들이 자신의 목표를 달성할 수 있도록 다양한 제도 및 방법을 제공하는 등 경력을 개발하고 관리해야 한다. 따라서 경력관리는 개인과 조직의 상호협력에 의해서만 성공적으로 진행될 수 있다. 즉, 개인의 희망과 조직의 관리적인 배려가 잘 조화될 때 비로소 효과가 나타난다(김성국·이용주·박경희, 1998). 개인과 조직의 조화로운 경력관리를 통해 조직목표 달성에 필요한 인적자원을 효율적으로 관리할 수 있게 되고, 나아가 개인 스스로 자신의 경력목표를 설정하고 달성하는 방법을 제시함으로써 개인과 조직 공통의 성과 향상을 기대할 수 있는 것이다.

2.1.2 개인의 경력관리

개인인 구성원, 혹은 관리자로서 경력관리 활동을 수행할 수 있다. 구성원으로서 경력목표를 수립하며, 이 목표를 달성하기 위한 계획과 방법을 심사숙고하며, 각 개인의 능력과 관심사, 가치를 평가하며, 경영자와 경력개발에 대해 의사소통하고, 경영자와 상호 수용가능한 실행 계획안을 구상하고 실천해 나간다. 관리자로서의 개인은 구성원이 경력개발을 실행할 때 촉매자로서의 역할을 수행하며, 구성원과의 상담을 통해 합의될만한 경력개발 실행 계획안을 개발하고 추진하고 수정 갱신하는

등의 역할을 수행하기도 한다. 이렇듯 개인은 스스로 경력희망을 갖고 경력계획을 수립하고, 노력하고 추구하는 등 개인적 관리를 통해 자신의 경력을 관리함으로써 경력성과를 달성하고자 하는 것이다(김성국·이용주·박경희, 1998). 이러한 개인의 경력관리를 위해서는 자신의 현 위치를 파악하고, 자신의 경쟁능력을 강화시켜야 하며, 협동능력을 확대하고, 책임감을 증대시키고 경력탄력성을 연마해 나가야만 한다(Arthur & Rousseau, 1996; 이진규·최종인, 1998).

이러한 개인의 경력관리는 경력계획과 경력전술 활동으로 크게 구분될 수 있다. 여기서 경력계획은 조직에서 요구하는 인적자원과 구성원이 희망하는 목표를 통합시킴으로써 구성원의 경력경로를 체계적으로 계획하고 조정하는 인사관리과정을 말한다(Winterscheid, 1980). 따라서 경력계획은 경력목표를 세분화하고 그에 따르는 행동계획을 마련함으로써 목표달성에 필요한 일련의 목표직무 및 직위를 의미하는 경력경로에 대한 전반적인 청사진을 마련하는 것을 말한다.

그런데 개인의 경력관리에는 단순히 직무경력 이외에 자신의 생애 전과정에서 발생한 문제도 포함된다. 따라서 개인의 경력관리는 개인의 성장환경, 능력, 가치관, 태도, 성격 등 개인차에 기인하는 경력의 선호 및 선택, 그에 따른 경력성과 차이가 존재한다. 따라서 성격에 따른 직업선택이론(Holland, 1973), 경력단계 및 경력뎀 유형론(Schein, 1978), 이외에도 생애단계이론, 경력단계이론, 경력열망발달이론, 경력의사결정이론, 경험학습이론 등이 경력관리 과정에 많은 영향을 미친다고 보고 있다(김홍국, 2000).

그러나 개인의 경력관리에서 더욱 중요한 것은 경력계획을 통해 경력경로를 확정된 이후 어떻게

성공적으로 경력목표를 달성할 것인가의 문제이다. 여기에는 개인 스스로 목표달성을 위해 자신에게 처한 상황을 유리하게 만드는 전술적인 경력관리 활동이 필요하다. 경력관리 전문가들의 경험적 증거자료에 기초해서 제시된 대표적인 경력관리 전술을 살펴보면, 예컨대 상사가 성공하도록 돕는 행동, 핵심인맥 잡기, 협조자와 지지자 찾기, 적당히 자리 바꾸기 시도, 조직내 운신의 폭 넓히기, 영향력 있는 사람에 대한 자기 PR 활동, 주어진 업무 이외의 새로운 직무 창조, 정상을 향한 올바른 길과 경로의 선택, 후임자를 교육하고 업무를 인계, 행운이 찾아올 때 적극적으로 활용, 인정받을 수 있을 때 최고의 성과를 산출하는 활동 등이 개인의 경력전술에 해당한다(정광원, 1990).

자기평가와 경력목표 설정 같은 경력계획도 반드시 필요한 활동이긴 하지만, 오히려 설정한 경력목표를 효과적, 효율적으로 달성하고자 애쓰는 전술적 경력관리 활동이 더욱 중요할 수가 있다. 왜냐하면 개인의 성격, 능력, 가치관, 태도 등에 따른 경력계획의 차이로 인해 경력성과가 결정될 뿐만 아니라, 살아가면서 어떤 경력계획의 변화를 기대한다는 것은 쉽지 않기 때문이다. 이러한 점에서 개인의 전술적 경력관리 활동은 자신의 경력성과를 증대시키는 중요한 역할을 담당하는 셈이다.

2.1.3 조직의 경력관리

조직은 개인의 경력목표를 달성하기 위해 경력개발 계획 혹은 제도를 수립·운영하며, 경력개발을 위한 자원을 투자하며, 개인을 위해 경력개발에 관한 상담 및 각종 관련정보를 제공해 주어야 한다(Minor, 1986; Milkovich & Boudreau, 1997). 이러한 조직차원에서의 경력관리는 경력개발과 동

일한 의미로 이해된다. 즉, 조직이 구성원 개인의 경력관리를 조직내에서 개발하도록 격려하며 그 과정에서 조직 목표달성에 필요한 개인의 능력을 개발하기 위한 제도를 운영하는 것이다.

이러한 조직 차원의 경력관리가 필요한 이유는 조직의 경력관리 정책과 제도 즉, 승진정책, 훈련 및 개발, 고용안정, 경력에 관한 상사의 지원과 협조 등과 같이 자신의 경력을 위해 어떤 구체적인 정책을 효과적으로 조직이 활용하고 있다고 인식할 때 개인은 조직에 보다 몰입하는 경향이 있기 때문이다(Gaertner & Nollen, 1989; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Gutteridge, Leibowitz, & Shore, 1993; 장은미, 1997).

이는 개인 측면에서 볼 때 조직은 반드시 자신들에게 내부 승진, 고용 안정, 협조 및 지원을 제공해야 하는 의무가 있으며, 따라서 개인들은 조직에 대해 충성심이나 최소한 공헌 의도를 이행할 의무를 지니고 있다는 심리적 계약을 체결하고 있다는 것을 의미한다. 이러한 심리적 계약 사항을 조직이 이행하지 않고 있다고 인지하는 개인은 조직에 대한 신뢰감과 만족이 저하되고, 이직하려는 의도가 증가하게 될 것이다(Morrison & Robinson, 1997). 예컨대, 조직이 내부승진을 추구한다고 믿는 경우 개인은 경력미래에 대한 불확실성이 감소되고, 조직에 오랜 기간 근무할 수 있다는 비전을 가진다(장은미, 1997).

이러한 관점에서 Baruch(1999)는 조직이 효과적으로 운용할 수 있는 경력관리 제도의 예시로서, 2000년대 유망한 경력계획 및 관리(Career Planning and Management: CPM) 기법을 아래와 같이 제시하였다. 직무공시(job posting)제도, 공식적 교육 장려, 수평이동제도(직무순환관리), 퇴직예정자프로그램, 경력소책자 및 경력팔플

렛, 이중 경력사다리, 오리엔테이션 혹은 사회화 프로그램, 경력평가 및 개발센터, 공식적 멘토링 제도, 경력 워크샵, 경력계획의 기초가 되는 관리 기법으로서 성과평가, 경력상담, 직속상관 혹은 인사부서에 의한 경력상담, 경영자 승계계획, 동료평가, 상관평가, 위원회 등에 의한 다면성과평가시스템, 소수민족, 여성, 장애인, 맞벌이 부부 등을 위한 특별 프로그램, 파견자 및 본사 귀국자를 위한 특별 프로그램, 특수재능 보유자를 위한 프로그램 등의 경력관리 제도로서의 발전 가능성을 인정하였다. 또한 새로운 경력관리 제도의 예로서 심리적 계약(psychological contracts)체결, 임시해직(secondments)을 들었고, 지금까지 활용성은 있었지만 향후 불필요할 것으로 여겨지는 경력기법으로는 경력경로도 및 개별경력계획서 작성을 들고 있다.

2.2 경력만족, 경력전망 및 경력몰입의 개념과 이들과의 관계

2.2.1 경력성공으로서의 경력만족과 경력전망

경력성공이란 업무경험의 결과로 축적된 어떤 긍정적인 측면의 심리적 만족 및 업무관련 성과로 정의된다. 이러한 경력성공은 외재적 및 내재적 성공으로 분류할 수 있는데, 외재적 경력성공은 임금이나 승진같은 객관적으로 관찰가능한 직무나 직업경험에서의 수단적 보상을 의미한다. 그리고 내재적 경력성공이란 경력만족으로 측정되는 바, 직무나 직업이 지니고 있는 요소 그 자체에 관한 것으로서 경력목표와 기대에 관한 주관적 평가에 달려 있다. 따라서 경력성공을 파악하고자 한다면 이러한 두 가지 구분된 개념을 함께 측정할 필요가 있다(Seibert

& Kraimer, 2001; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001). 즉, 경력성공을 임금과 직위와 같은 객관적 측면에서의 성과와 심리적 주관적 측면에서의 만족도로 구분한 연구와 그 맥이 같다고 볼 수 있다(Gattiker & Larwood, 1988). 따라서 경력성공은 개인과 조직 및 사회의 규범들과 행동, 그리고 실무에서의 다양한 상호작용들을 모두 반영한 결과라고 할 수 있다(Boudreau, Boswell, & Judge, 2001).

여기서 경력만족은 개인의 가치가 자신의 경력에 적용된 정도(Hall, 1990)를 말하는 것으로, 개인이 가지고 있는 자기 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성(Gattiker & Larwood, 1988)을 의미한다. 이러한 경력만족은 개인 경력에 대한 성공여부 및 경력성공을 평가하는 요소 가운데 하나로 비교적 많은 연구에서 활용되어 왔다. 그러나 경력만족은 동일 직업 또는 경력이라 하더라도 개인에 따라 많은 차이를 보이게 마련이다. 연구결과에 의하면 백인관리자보다 흑인관리자가, 조직에서의 인정도가 낮을수록, 직무 재량권이 적을수록, 상사로부터 상대적으로 낮은 평가를 받는 개인일수록 경력만족이 낮다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). 또한 경력만족에 영향을 미치는 선행변수에 있어 연령과 근속은 정(+)의 영향, 교육수준은 부(-)의 영향을 미치고, 임금과 승진가능성, 경력기회는 정(+)의 영향을 미치고, 역할모호성과 역할갈등은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 한편 경력만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치고, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(Igbaria & Greenhaus, 1992).

한편, 외재적 경력성공 변수로서의 경력전망은 객관적인 경력산출(career outcomes)을 말하는 것

으로, 조직에서의 승진 가능성에 대한 개인 자신의 주관적 평가를 의미한다. 본 연구에서의 경력전망은 기존연구에서 사용된 다음 개념들과 일치한다고 볼 수 있다. 즉, 지각된 내부승진 가능성(perceived internal promotion)(Chang, 1999), 경력성공(career performance)(Orpen, 1994), 승진전망(advancement prospect)(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 경력승진전망(career advancement prospect)(Greenhaus, & Parasuraman, 1993)과 유사한 개념이다.

이렇게 볼 때 경력전망은 조직에서 자신은 승진할 수 있을 것이라는 기대감 정도로서 자신의 직무성과에 대한 조직이나 상사의 객관적인 평가결과가 매우 중요한 결정요소가 된다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990). 따라서 경력전망은 자신이 맡은 직무나 작업성과에 대한 개인 외부에 속한 조직 차원에서 제공되는 물질적 보상정도를 의미하는 것이므로 자신이 받고 있는 상대적 임금수준이나 사회적 지위로서 측정되기도 한다(Seibert & Kraimer, 2001; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001).

2.2.2 경력몰입

경력관리 결과변수 중에서 개념적으로나 실무적으로 매우 중요한 변수는 경력몰입이다(김은상, 2002). 경력몰입이란 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도(Hall, 1971)로서 자신의 직종 또는 직업에 대한 일반적 태도(Blau, 1985; Blau, 1989)라고 할 수 있다. 따라서 자신의 경력목표에 애착을 가지고, 동일시하며, 몰입하는 것을 의미하므로(Colarelli & Bishop, 1990), 경력몰입은 세 가치 차원, 즉 자신의 경력과 친밀

한 감정적 동화를 느끼는 경력 정체성 차원, 자신의 경력개발 욕구를 분명히 하고 경력목표를 세우는 경력계획, 경력개발의 과정에서 도출될 수 있는 어려움으로 인한 경력정체를 극복할 수 있는 경력탄력성으로 구분되기도 한다(Carson & Bedeian, 1994). 결국 강한 경력몰입을 지니고 있는 개인일수록 그들이 관계하고 있는 조직에 대한 기대가 높고 요구가 많게 된다. 즉, 경력몰입이 높을수록 조직에 대한 기대감이 충족될 때 더욱 동기부여 된다는 것이다(Chang, 1999).

경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입과는 서로 다른 개념으로 볼 수 있다(Blau, 1989). 비록 직무몰입, 조직몰입, 경력몰입 변수간에 서로 약한 상관관계를 갖고 있지만, 이들 변수들은 여러 결과변수에 상이한 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Wiener & Vardi, 1980; 김은상, 2002). 더욱이 경력몰입은 직무몰입이나 조직몰입에 비해서 보다 넓은 준거범위를 갖는 것으로 이해되며(Blau, 1985), 이들 몰입들에 미치는 영향요인들이 서로 다르다(Hall, 1971)는 점을 볼 때 명확히 구분된다고 할 수 있다. 경력몰입의 경우, 통제위치, 성장욕구와 같은 개인특성들과 직무특성, 역할모호성, 역할갈등 같은 상황특성들이 영향을 미치는 선행변수인 것으로 파악되고 있다(Colarelli & Bishop, 1990; Blau, 1985; Aryee, Chay, & Chew, 1994; Darden, Hampton, & Howell, 1989).

한편 경력몰입은 직무만족과 조직몰입에는 정(+)의 영향을 미치고(Darden, Hampton, & Howell, 1989; 장은미, 1997), 경력변경 의도 및 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치는(Blau, 1985; Aryee & Tan, 1992; Aryee, Chay, & Chew, 1994; 이기은·최순재·박경규, 2001)

것으로 분석되고 있다. 이렇듯 경력몰입이란 개인에게 있어 경력개발 결과로 획득되어 지는 직업에 대한 심리적인 몰입도의 의미를 가지고 있기 때문에 경력몰입이 낮은 개인일수록 경력목표 달성도가 미약하고, 다른 직업으로 경력변화를 모색한다는 점에서 조직에 있어서는 반드시 관리해야 할 중요한 변수인 셈이다.

2.2.3 경력성공과 경력몰입간 관계

기존의 경력관리와 경력유효성에 관한 대부분 연구들은 개인과 조직수준의 경력관리를 따로 연구하고 있거나, 또한 경력유효성의 요인들(즉, 경력몰입, 경력만족, 경력전망) 중에서 하나 또는 두 변수에 미치는 영향을 검정하고 있어 동시에 결합적으로 고려하고 있지 못하고 있다. 예컨대, 경력몰입에 미치는 개인이나 조직의 경력관리 효과에 대한 연구(Colarelli & Bishop, 1990; Darden, Hampton, & Howell, 1989; Gould, 1979; Wallace, 1995; 장재운, 1996), 경력만족에 미치는 경력관리 효과에 관한 연구(Igbaria & Greenhaus, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; 이진규·박상노, 1995), 경력관리가 경력몰입이나 경력만족에 미치는 독립적 영향에 관한 연구(김성국·이용주·박경희, 1998), 그리고 경력만족과 경력전망에 미치는 독립적 영향에 관한 연구(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990)으로 구분할 수 있다. 일부 연구는 경력만족이 경력몰입의 선행변수로 정의하고 검정하였다(Aryee & Tan, 1992; Aryee, Chay, & Chew, 1994; 이기은·최순재·박경규, 2001). 그러나 이들 대부분의 연구에서 경력관리의 결과변수 즉, 경력몰입, 경력만족,

경력전망간 총체적인 관련성에 관한 연구를 찾아보기는 힘들다.

경력관리의 결과변수들 즉, 경력몰입, 경력만족, 경력전망간의 관계를 검토해 보면 다음과 같다. 먼저 경력몰입은 개인의 행동성공에 영향을 미치는 중요한 변수로서, 경력몰입이 높을수록 자신의 전문성을 개발하는데 더 많은 시간을 투자하는 경향이 있으며, 자신의 경력과 직무를 그만 둘려는 성향이 상대적으로 낮은 것으로 분석되었다(Blau, 1989; Aryee & Tan, 1992). 이외에도 경력몰입 효과를 검정한 연구 대부분(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Blau, 1985; Darden, Hampton, & Howell, 1989; 이기은 · 최순재 · 박경규, 2001; 장은미, 1997)에서 경력변경의도, 이직의도, 직무만족, 조직몰입 등이 경력몰입의 주요 결과변수인 것으로 검정된 것을 보면, 개인에게 있어 경력관리의 최종적인 결과는 바로 경력몰입인 것으로 판단할 수 있다.

보다 구체적으로 경력만족과 경력몰입간의 관계에 대한 기존연구들(Aryee & Tan, 1992; 이기은 · 최순재 · 박경규, 2001)을 보면, 경력만족은 개인 경력몰입에 매우 강한 정(+)의 영향관계가 있음을 확인하고 있다. 특히, Hall(1971)은 경력몰입도는 현재 맡고 있는 경력역할 안에서 자신이 유능하고 성공적이라고 지각하는 정도에 따라 결정된다고 하였다. 따라서 자신에게 있어 의미있는 경력성공을 성취한 개인일수록 경력몰입이 더욱 증대되어 현재 맡고 있는 경력역할 안에서의 정서적 애착을 경험하게 될 것이다(Aryee, Chay, & Chew, 1994). 이상의 논의를 통해 경력만족은 경력몰입에 정(+)의 영향을 주는 인과관계가 있음을 확인할 수 있다.

다음으로, 경력전망과 경력몰입간 관계를 살펴보

면, 경력몰입이 높은 사람일수록 현재 몸담고 있는 직장에서 경력성장의 기회가 낮다고 판단하는 경우 이직을 더욱 많이 고려하는 것으로 분석되었다(Bedian, Kemery, & Pizzolatto, 1991). 즉, 현재 직장에서의 승진이나 임금상승 같은 경력전망이 불투명하다고 판단하는 개인일수록 미래에 대한 자신의 경력개발 기대감 저하로 인해 현재 경력에 대한 몰입이 떨어져서 이직하는 행동으로 연결된다는 것이다. 뿐만 아니라 경력변경을 경험하지 않은 개인에 비해서 경력변경을 경험한 사람이 현재 경력에 덜 몰입하는 것으로 나타났다(Cherniss, 1991). 특히 경력몰입의 예측변수로 현재 직무에 대한 개인의 기대효용성은 직무특성보다도 더 높은 영향력을 갖고 있는 것으로 분석되고 있다(Aryee, Chay & Chew, 1994). 즉, 현재 직무가 자신의 승진과 경력성장에 보탬이 될 것이라는 기대감이 있어 경력전망이 높을수록 경력몰입이 높다는 것을 의미한다.

그리고 경력만족과 경력전망은 개인의 경력관련 결과변수로서 내재적 및 외재적 경력성공으로 구분되어 연령, 성별, 인종, 결혼, 배우자 직업유무, 성격, 문화, 사회문화적 특성의 영향을 받는 것으로 조사되었다(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Seibert & Kraimer, 2001; Boudreau, Boswell, & Judge, 2001). 여기서 자신은 현재 직장에서 승진할 것이라는 기대감 및 승진할 수 있다는 믿음을 의미하는 경력전망은 외재적 경력성공 변수로서 내재적 심리변수인 경력만족의 주요한 결정요인이 된다(Seibert & Kraimer, 2001). 즉, 경력만족이라는 개인의 주관적 판단 기준은 바로 자신이 경력 내에서 성취한 승진속도, 지위, 급여수준 같은 물질적 보상수준에 대한 효용 가치를 의미하는 바, 결국 경력전망에 대한 주관적

평가치를 의미하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 현재 회사에서의 승진 가능성이라는 외재적 경력전망에 대한 기대감은 내재적 경력만족에 정(+)¹⁾의 영향을 주는 요소가 되는 것이다.

III. 연구모형 및 가설

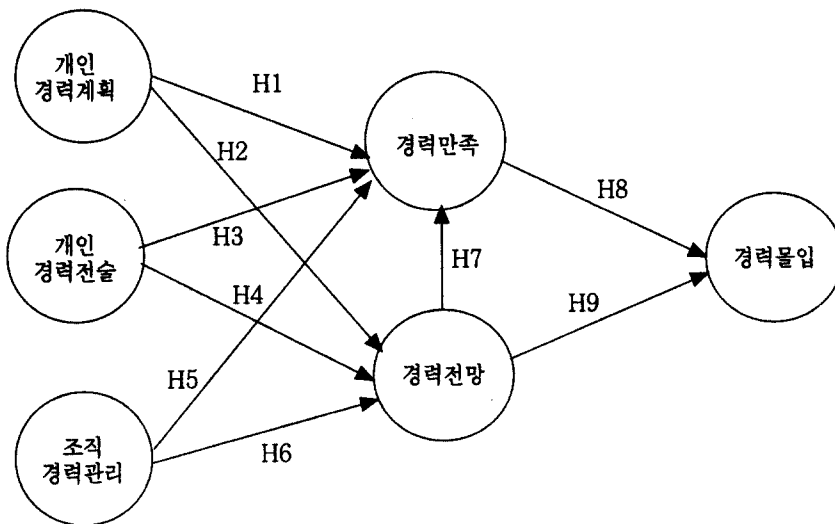
본 연구는 앞에서 살펴본 바와 같은 이론적 배경을 바탕으로 개인과 조직차원의 경력관리 노력이 경력만족과 경력전망의 선행요인이 되며, 이들 경력만족과 경력전망에 따라 개인의 경력몰입 정도가 영향을 받는다는 인과관계를 연구모형으로 설정하였다. 연구모형을 구체적으로 살펴보면 개인의 경력계획 및 경력전술과 조직의 경력관리에 대한 개인 인식은 승진에 대한 기대감 같은 경력전망과 경력에 대한 내재적 만족에 정(+)²⁾의 영향을 미치고,

특히 외재적 경력전망은 내재적 경력만족에 정(+)³⁾의 영향을 미치며, 이들 경력만족과 경력전망은 각각 경력몰입에 정(+)⁴⁾의 영향을 미칠 것이라는 다중인과관계모형이다. 여기서 개인차원의 경력관리는 경력목표를 세분화하고 그에 따르는 행동계획을 마련하여 경력목표 달성에 필요한 경력경로에 대한 개인적 청사진을 마련하는 경력계획과, 자신의 경력을 스스로 책임지고 전술적으로 적용해 나가는 경력전술로서 구분하고, 조직차원의 경력관리는 조직이 개인의 경력개발을 위해 운용하고 있는 경력관련 제도와 프로그램에 대한 개인의 지각을 의미한다.

연구가설들은 다음과 같다.

- 가설1. 개인경력계획은 경력만족에 정(+)⁵⁾의 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 개인경력계획은 경력전망에 정(+)⁶⁾의 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 개인경력전술은 경력만족에 정(+)⁷⁾의 영향을 미칠 것이다.

〈그림 1〉 연구모형



향을 미칠 것이다.

가설4. 개인경력전술은 경력전망에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설5. 조직경력관리는 경력만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설6. 조직경력관리는 경력전망에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설7. 경력전망은 경력만족에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설8. 경력만족은 경력몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설9. 경력전망은 경력몰입에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

이들 관계들을 결합적으로 파악하기 위한 연구모형은 <그림 1>과 같다.

IV. 가설검정

4.1 표본특성

본 연구모형을 검정하기 위해 표준화된 설문지를 개발하고 자료를 수집하였다. 우리 나라 대기업 20개 업체를 대상으로 유효설문지 233매를 회수한 결과 표본특성은 <표 1>과 같다.

응답자는 주로 남자였고(83.3%), 교육수준은 대졸 이상이 52.8%를 차지하였고, 전문대졸 21.9%, 고졸 23.6%를 차지하였다. 업종별로는 10개 업종에서 비교적 고른 분포를 보여주고 있으나, 정부·공사, 금융업이 상대적으로 비중이 높았다. 이런 표본 특성을 고려할 때 연구가설을 검정하고 함의를 제시하는데 많은 문제점을 포함하고 있지는 않은 것으로 판단된다.

<표 1> 연구표본의 특성

구 분		빈도	퍼센트	구 분		빈도	퍼센트
성 별	남	194	83.3	업종별	전기·전자	10	4.3
	여	38	16.3		식음료	10	4.3
	결측치	1	0.4		기계·금속	30	12.9
	합계	233	100		건설	3	1.3
교육 수준	중졸이하	1	0.4		석유화학	11	4.7
	고졸	55	23.6		정보통신업	28	12.0
	전문대졸	51	21.9		금융업	50	21.5
	대졸	107	45.9		도매·유통업	14	6.0
	대학원졸이상	16	6.9		자동차산업	8	3.4
	결측치	3	1.3		정부기관·공사	53	22.7
	합계	233	100.0		기타	16	6.9
			합계		233	100.0	

4.2 개념측정

본 연구에서 사용한 개념들의 조작적 정의와 측정에 사용된 척도들은 다음과 같다.

4.2.1 개인경력계획

개인경력계획은 자신의 경력으로부터 원하는 바를 파악하고, 개인의 목표와 관련하여 각자의 강약점을 평가하며, 강약점에 비추어 보아 자신의 목표를 실현시키기 위해 필요한 어떤 단계들을 결정하는 과정을 말한다(Orpen, 1994). 본 연구에서는 Hall (1990)과 Orpen (1994)이 사용한 5항목을 이용하여 리커트 7점 척도로 개인경력계획을 측정하였고, 항목들은 〈부록〉에서 보는 바와 같다.

4.2.2 개인경력전술

개인경력전술은 개인의 경력목표를 성공적으로 달성하기 위해서 자신에게 처한 상황을 유리하게 만드는 전술적 태도와 행동들을 말한다. 본 연구에서는 Orpen(1994)이 사용한 6항목을 리커트형의 7점 척도로 측정하였다.

4.2.3 조직경력관리

조직경력관리는 종업원들의 경력유효성을 높이기 위해서 조직이 정교하게 수립한 다양한 정책 및 실무들을 포괄하는 말이다. 본 연구에서는 Orpen (1994)이 사용한 8항목을 리커트형의 7점 척도로 측정하였다.

4.2.4 경력만족

경력만족은 개인의 가치가 경력에 적용된 정도라고 정의할 수 있다(Hall, 1990). 본 연구에서는 Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990)가 개발한 8항목을 리커트형의 7점 척도로 측정하였다.

4.2.5 경력전망

경력전망이란 승진할 것이라는 기대감 또는 가능성을 어떻게 인식하고 있는가에 대한 개인적 평가를 말한다. 본 연구는 Greenhaus, Parasuraman, & Wormley(1990)가 개발한 척도 3항목을 이용하여 리커트형 7점 척도로 측정하였다.

4.2.6 경력몰입

경력몰입은 개인의 직업(전문직을 포함)에 대한 각자의 태도(Blau, 1988), 혹은 경력몰입을 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여 정도(Hall, 1971)라고 할 수 있다. 이 연구에서는 Blau가 개발한 척도 6항목을 이용하여 리커트형 7점 척도로 측정하였다(Blau, 1985; 1988; 이기은 등, 2001).

4.3 측정모형 평가

측정모형을 평가하기 위해 AMOS 4.0 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 실시한 결과는 〈표 2〉에서 보는 바와 같다. 여기서 Bollen(1989)은 집중타당성(convergent validity)을 분석하기 위해 측정항

목들과 변수간 요인부하값(λ 값)과 다중상관자승(Squared Multiple Correlation: SMC)¹⁾값을 검토할 것을 제안했다. λ 값과 SMC를 검토하는 과정에서 개인경력계획 개념의 관찰변수인 A1 및 A2, 개인경력전술 개념의 관찰변수인 B1, B5, 및 B6, 조직의 경력관리 개념 관찰변수인 C6, C7,

〈표 2〉 확인적 요인분석 결과

구분	관찰 변수	λ 값	표준화 요인부하값	표준 오차	t-값	SMC	AVE	개념 신뢰도
개인경력계획 (3항목)	A3	1.000**	0.753	-	-	0.567	0.619	0.8020
	A4	0.945	0.757	0.093	10.141	0.573		
	A5	1.038	0.763	0.103	10.086	0.582		
개인경력전술 (3항목)	B2	1.000	0.738	-	-	0.544	0.646	0.7477
	B3	0.948	0.693	0.110	8.581	0.480		
	B4	0.906	0.684	0.106	8.516	0.468		
조직경력관리 (5항목)	C1	1.000**	0.804	-	-	0.640	0.707	0.8834
	C2	1.046	0.809	0.082	12.739	0.653		
	C3	0.998	0.818	0.077	13.046	0.675		
	C4	0.748	0.654	0.076	9.857	0.430		
	C5	1.051	0.793	0.097	10.822	0.623		
경력반쪽 (4항목)	D2	1.000**	0.733	-	-	0.537	0.806	0.8740
	D3	1.316	0.824	0.110	11.925	0.679		
	D4	1.104	0.710	0.106	10.435	0.505		
	D5	1.445	0.908	0.134	10.771	0.824		
경력전망 (3항목)	E1	1.000**	0.812	-	-	0.659	0.767	0.8462
	E2	1.063	0.861	0.071	14.990	0.741		
	E3	1.150	0.741	0.091	12.599	0.549		
경력몰입 (4항목)	F1	1.000**	0.714	-	-	0.509	0.789	0.8649
	F3	1.162	0.728	0.114	10.194	0.530		
	F4	1.277	0.819	0.101	12.271	0.671		
	F5	1.338	0.866	0.111	10.838	0.749		

* 측정모형에서 관찰변수의 모수추정치들 처음 1로 고정시킨 모수에 대한 t-값임.

1) 각 관찰변수의 SMC(혹은 R²)값은 특정 잠재변수가 각 관찰변수의 변량을 설명할 수 있는 설명력을 의미한다. 따라서 SMC값이 높은 관찰변수는 연구모형에 도입한 잠재변수가 해당 관찰변수의 변량을 잘 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 확립된 기준은 없으나 높을수록 좋은데 본 연구의 경우 0.4를 기준으로 검토하였다.

및 C8, 경력만족 개념 관찰변수인 D1, 경력몰입 개념의 관찰변수인 F2 및 F6이 기준에 미달하여 이들을 제거하였다. 척도의 정제과정을 거친 후 개인경력계획 3항목, 개인경력전술 3항목, 조직경력 관리 5항목, 경력만족 4항목, 경력전망 3항목, 및 경력몰입 4항목으로 구성된 측정모형을 AMOS 4.0을 사용하여 ML법으로 모수를 추정한 결과 신뢰성(reliability)과 단일차원성(unidimensionality)을 확인할 수 있었다.

측정모형의 전반적인 적합도는 $\chi^2=171.140$ (d.f.=161, N=233), $p=0.277$, RMR=0.069, GFI=0.939, AGFI=0.904, NFI=0.943, CFI=0.996, IFI=0.996으로 나타났다. 모형적합도 권장기준에 대해 확립되어 있는 단일 기준은 없으나 선행 연구들을 참조하면(Bentler & Bonett, 1980; Fornell, 1983; Hayduck, 1987; Bollen, 1989; Joreskog & Sorbom, 1989; Hair, et al., 1998) χ^2 는 $p>0.05$, RMR<0.08(혹은 0.05), GFI>0.9, AGFI>0.8, NFI>0.9, CFI>0.9, IFI>0.9 기준을 제시하고 있는데, 본 연구에서는 이 기준들을 모두 충족하고 있다. 따라서 연구모형은 표본자료를 잘 적합하고 있다고 판단된다.

또한 요인부하값(λ)이 0이 아닌지를 검정한 결과인 t값을 보면 모두 1.96을 초과해 각 관찰변수들의 λ 값이 유의하며, 또한 SMC값이 0.4이상 값을 보여 기준을 충족하고 있다. 또한, Fornell & Larcker(1981)가 제시한 개념신뢰도(composite reliability)²⁾와 평균분산추출값(Average Variance

Extracted: AVE)을 계산해 보면 개념신뢰도는 0.7477에서 0.8834까지 범위의 값을 보여 통상적인 기준인 0.6을 충족하였고, 평균분산추출값은 0.619에서 0.806까지 범위의 값을 보여 통상적인 기준인 0.5의 기준을 역시 충족하였다. 이를 통해 집중타당성은 충족되었다고 볼 수 있다.

한편, 판별타당성을 검토하기 위해 각 상관계수의 95% 신뢰구간 추정치에 1을 포함하는지 여부를 살펴보았다(Anderson & Gerbing, 1988).³⁾ <표 3>은 구성개념간 상관계수와 표준오차(Standard Error: S.E.)를 요약한 것이다. 이 표에서 가장 큰 상관계수를 가진 경력만족 구성개념과 경력전망 구성개념간의 상관계수는 0.721로 나타났고, 이들간의 S.E.는 0.094로 나타나 상관계수+2×S.E.의 합계가 0.909로 계산되어 1을 포함하지 않아 구성개념 간에 동일하다($\phi=1.0$)는 귀무가설을 기각하므로 판별타당성은 확보되었다고 볼 수 있다. 그 외의 구성개념간에도 마찬가지로 설명될 수 있다.

이상의 논의를 통해 각 구성개념의 신뢰성, 집중타당성 및 판별타당성은 만족할만한 수준으로 평가되었다. 구성개념들의 관찰변수들은 부록에서 보여 주고 있다. 구성개념의 상관계수 및 표준오차는 <표 3>에서 보는 바와 같다.

2) 개념신뢰도 ρ_c 는 크론바흐의 알파와 거의 같은데 다음과 같이 계산된다. 즉 $\rho_c = (\sum \lambda_i)^2 / [(\sum \lambda_i)^2 + \sum \text{Var}(\delta_i)]$, 단 λ_i 는 표준화 요인부하값임. 통상적으로 0.6이상을 기준으로 제시하고 있다.

3) Anderson & Gerbing(1988: 416)은 판별타당성의 평가방법으로 두 개의 추정개념간 상관관계를 1.0으로 제약한 모형과 비제약 모형간의 χ^2 값의 차이 검정법을 제시하였는데, 보완적 방법으로 상관계수 $\pm 2 \times$ 표준오차 신뢰구간에 1.0을 포함하는지를 검토할 수 있다고 하였다.

〈표 3〉 구성개념간 상관계수 및 표준오차

변수	A	B	C	D	E	F
A 개인경력계획						
B 개인경력진술	0.241 (0.071)					
C 조직경력관리	0.142 (0.072)	0.467 (0.096)				
D 경력만족	0.132 (0.055)	0.527 (0.077)	0.546 (0.083)			
E 경력전망	0.183 (0.077)	0.520 (0.102)	0.619 (0.111)	0.721 (0.094)		
F 경력몰입	0.121 (0.061)	0.420 (0.080)	0.572 (0.094)	0.572 (0.074)	0.683 (0.104)	

4.4 구조모형 평가 및 가설검정

연구모형인 개인과 조직의 경력관리와 경력만족 및 경력전망의 관계, 경력전망과 경력만족의 관계, 경력만족, 경력전망과 경력몰입과의 관계를 결합적으로 파악하기 위해서 구조모형을 구축하고 AMOS 4.0 패키지를 이용하여 분석하였다. 본 연구 자료를 투입하여 Maximum Likelihood법으로 모수를 추정한 결과를 정리하면 〈표 4〉에서 보는 바와 같다. 전반적 적합도는 $\chi^2=152.281$ (d.f.=153, N=233), $p=0.501$, RMR=0.079, GFI=0.945, AGFI=0.909, NFI=0.946, CFI=1.000, IFI=1.000으로 나타났다. 이 결과는 측정모형의 적합성 평가에서와 마찬가지로 기준에서 볼 때 만족할 만한 수준이라고 할 수 있다.

개인경력계획이 경력만족에 미치는 영향(가설 1)을 검정한 결과 〈표 4〉에서 보듯이 표준화경로계수가 -0.030, 유의확률이 0.587로 나타났다. 따

라서 개인의 경력계획은 경력만족에 정(+)의 영향을 미친다고 볼 수 없다. 따라서 가설 1은 기각되었다. 뿐만 아니라 개인 경력계획이 경력전망에 미치는 영향(가설 2)을 검정한 결과를 보면, 표준화 경로계수가 0.031, 유의확률이 0.643으로 나타남으로써 가설 2 또한 기각되었다. 이러한 본 연구의 결과는 경력계획과 경력참여(career involvement) 간 유의한 상관관계가 있다는 Gould(1979)의 연구 및 개인 경력계획이 경력만족과 경력전망에 정(+)의 상관관계가 있다는 Orpen(1994)의 연구 결과와는 다른 결과를 보여 주고 있다. 이러한 결과들은 개인의 경력계획수준(단순산술평균 5.3162)은 높다고 인식한 반면, 경력만족(단순산술평균 4.1556)과 경력전망(단순산술평균 3.7682)은 상대적으로 낮은 것으로 인식한 본 연구의 표본특성에서 기인한 것으로 보인다.

한편, 개인경력진술이 경력만족에 미치는 영향(가설 3)을 검정한 결과 표준화경로계수가 0.189,

〈표 4〉 연구모형의 경로계수

구분	경로	경로명칭	표준화 경로계수	표준오차	t값	유의 확률	채택 여부
가설 1	개인경력계획(ξ_1)→ 경력만족(η_1)	γ_{11}	-0.030	0.056	-0.543	0.587	기각
가설 2	개인경력계획(ξ_1)→ 경력전망(η_2)	γ_{21}	0.031	0.086	0.463	0.643	기각
가설 3	개인경력전술(ξ_2)→ 경력만족(η_1)	γ_{12}	0.189	0.065	2.560	0.010	채택**
가설 4	개인경력전술(ξ_2)→ 경력전망(η_2)	γ_{22}	0.263	0.091	3.238	0.001	채택***
가설 5	조직경력관리(ξ_3)→ 경력만족(η_1)	γ_{13}	0.133	0.057	1.804	0.071	채택*
가설 6	조직경력관리(ξ_3)→ 경력전망(η_2)	γ_{23}	0.515	0.079	6.438	0.000	채택***
가설 7	경력전망(η_2)→ 경력만족(η_1)	β_{21}	0.530	0.071	5.816	0.000	채택***
가설 8	경력만족(η_1)→ 경력몰입(η_3)	β_{31}	0.216	0.100	2.354	0.019	채택**
가설 9	경력전망(η_2)→ 경력몰입(η_3)	β_{32}	0.559	0.088	5.423	0.000	채택***

*** p<0.01 ** P<0.05 * p<0.10

유의확률이 0.010으로 나타났다. 따라서 개인경력 전술은 경력만족에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 따라서 가설 3은 채택되었다. 개인경력 전술이 경력전망에 미치는 영향(가설 4)을 검증한 결과 표준화경로계수가 0.263, 유의확률은 0.001로 나타났다. 따라서 개인경력전술은 경력전망에 정(+)¹의 영향을 미친다고 볼 수 있다. 따라서 가설 4는 채택되었다. 가설 3과 4의 검증결과 개인의 경력전술은 자신의 경력유효성에 정(+)¹의 상관관계가 있다는 Orpen(1994)의 연구와 동일

한 결과를 보여 주었다.

조직의 경력관리가 경력만족에 미치는 영향(가설 5)을 검증한 결과 표준화경로계수가 0.133, 유의확률이 0.071로 나타났다. 따라서 조직경력관리는 유의수준 0.10에서 경력만족에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 따라서 가설 5는 채택되었다. 조직경력관리가 경력전망에 미치는 영향(가설 6)을 검증한 결과 표준화경로계수가 0.515, 유의확률이 0.000으로 나타났다. 따라서 조직경력 관리는 경력전망에 정(+)¹의 영향을 미치고 있다고

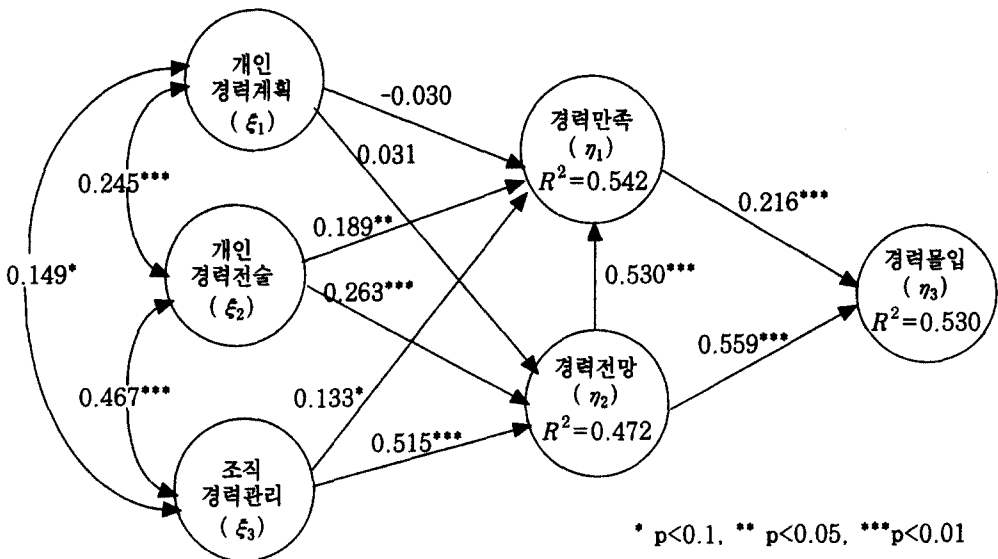
볼 수 있다. 따라서 가설 6은 채택되었다. 이러한 결과는 조직 경력관리가 경력유효성에 정(+)^의 상관관계가 있다는 Orpen(1994)의 연구결과와 동일한 결과를 보여 주었다. 특히, 조직의 경력관리는 경력만족보다는 경력전망에 더욱 많은 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다. 따라서 자신의 조직이 구성된 개인의 경력개발에 많은 노력과 정성을 기울이고 있다고 인식하는 개인일수록 경력전망을 더욱 높게 평가하고 있다는 것을 알 수 있다.

경력전망이 경력만족에 미치는 영향(가설 7)을 검정한 결과 표준화경로계수 0.530, 유의확률은 0.000으로 나타났다. 따라서 경력전망은 경력만족에 정(+)^의 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 따라서 가설 7은 채택되었다. 이러한 결과는 경력전망은 경력성공 변수로서 조직의 보상적 요소를 포함하는 결과변수로서 개인에게는 외재적 요인임을 증명하고 있다.

경력만족이 경력몰입에 미치는 영향(가설 8)을 검정한 결과 표준화경로계수 0.216, 유의확률은 0.019로 나타났다. 따라서 경력만족은 경력몰입에 정(+)^의 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다. 따라서 가설 8은 채택되었다. 이 결과는 Aryee & Tan(1992), Aryee, Chay, & Chew(1994), 이기은 · 최순재 · 박경규(2001) 연구결과와 같다. 그리고 경력전망이 경력몰입에 미치는 영향(가설 9)을 검정한 결과 표준화경로계수 0.559, 유의확률은 0.000으로 나타났다. 따라서 가설 9 또한 채택되었다.

이상 가설검정을 통해 분석된 구성개념들간 다중인과관계를 그림으로 표시하면 <그림 2>와 같다. 화살표 상의 숫자는 표준화경로계수를 나타내었다. 내생변수의 설명력은 R^2 (혹은 SMC)를 검토함으로써 알 수 있다. 경력만족의 경우 개인경력계획, 개인경력전술, 조직경력관리, 경력전망 등의 4변수

<그림 2> 연구모형의 검정결과



에 의해 변량의 54.2%, 경력전망의 경우 개인경력계획, 개인경력전술, 조직경력관리 등의 3변수에 의해 변량의 47.2%, 그리고 경력몰입의 경우 경력만족과 경력전망의 2변수에 의해 변량의 53.0%가 설명된다.

〈그림 2〉에서 나타난 바와 같이, 개인의 경력계획은 경력유효성에 유의하게 영향을 미치지 않고 있다는 것을 알 수 있다. 이는 조직 속의 개인이 자신의 경력계획을 수립·실천하는 것이 중요하지 않다는 의미라기보다 경력계획, 경력전술, 및 조직경력관리의 3가지 관련 개념 속에서 결합적인 관계로 볼 때 경력계획을 실천하는 기술적인 태도와 의식, 그리고 조직의 체계적 경력지원 제도와 경력개발 프로그램이 우선적으로 경력유효성에 직접적인 영향을 미친다는 것을 나타내고 있다. 그리고 경력만족에는 개인의 경력전술이 조직의 경력관리보다는 상대적으로 영향력이 높은 반면, 경력전망에는 개인 경력전술보다 조직의 경력관리가 상대적으로 영향력이 높게 나타났다. 또한 경력전망을 통한 경력만족과 경력몰입에의 영향력을 종합해 보면 조직차원의 경력관리가 더욱 중요함을 알 수 있다.

V. 결 론

5.1 연구의 시사점

본 연구결과가 시사하는 바는 다음과 같다. 첫째, 개인의 경력목표와 경력경로에 대한 경력계획을 수립토록 하는 것 자체만으로는 경력성공을 보장받진 못한다는 것이다. 즉, 21세기 들어 개인의 전문성과 능력, 창의성이 강조되는 시대적 변화에

따라 개인들은 자신의 경력목표와 경력경로에 대해 전반적으로 매우 높은 관심을 갖고 있다. 따라서 경력계획에 대한 높은 관심들로 인해 경력성공은 다른 어떤 개인이나 조직 요인들에 의해 결정될 것이며, 이는 장차 개인별 경력경로도와 경력계획서 작성 자체가 불필요해질 것이라는 Baruch(1999) 주장을 뒷받침하는 결과라고 볼 수 있다. 단순히 경력계획을 세우기만 하는 노력보다 자신의 경력을 전술적으로 관리할 수 있는 실천적 행동력을 갖추도록 지원하는 것이 더욱 필요하다는 것을 제시하고 있다.

즉, 경력계획은 가치관, 성격, 직업에 대한 흥미, 대인관계스타일, 평상시의 행동패턴, 능력 등을 정확히 파악한 후 매우 구체적으로 수립하는 것이 효과적이며, 자신의 역량을 극대화하여 다기능을 가진 전문가로 개발할 수 있도록 해야 한다. 또한 지속적인 학습과 개선으로 경력탄력성을 높이고, 변화하는 환경에 적용할 수 있도록 지속적인 피드백 과정을 거칠 필요가 있다. 더욱이 자신 스스로 자신의 경력계획을 달성하기 위한 기술적 태도와 실천적 행동력을 지니도록 해야 할 것이다(김홍국, 2000; Milkovich & Boudreau, 1997; Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000).

둘째, 개인의 경력계획 및 경력전술에 비해 조직의 경력관리 노력이 경력성공에 더 큰 영향을 미친다는 점이다. 이는 특히 경력만족의 경우, 개인 경력계획과 경력전술의 영향력이 조직 경력관리보다 영향이 큰 것으로 분석된 Orpen(1994) 연구결과와는 상당한 차이가 있다. 따라서 21세기 들면서 조직은 구성원의 성장을 위해 효과적인 경력관리 제도와 프로그램을 체계적으로 개발하고 운용할 필요가 있는 것이다.

이를 위해서는 경력개발에 대한 조직 차원의 적

극적인 지원과 투자가 중요하며, 여기에는 인적자원관리 패러다임의 변화가 절대적으로 필요하다. 예컨대, 적성을 고려한 선발, 능력개발형 업적평가 시스템, 능력·성과급 임금관리, 자율적 교육훈련 시스템 등을 정착시켜야 할 것이다. 또한 인재육성형 경력개발 및 지원시스템 구축을 위해 대상에 따른 차별화된 프로그램이 필요할 것이다. 예컨대, 지식전문가 경력관리(Anakwe, Hall, & Schor, 2000; Igbaria, Kassiech, & Silver, 1999), 여성 및 소수인종 경력관리(Greenhaus & Callanan, 1994; Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Igbaria & Wormley, 1992), 고령화, 글로벌화, 비정규직화에 대비한 경력개발 프로그램의 설계 및 운영 등이 포함될 것이다.

셋째, 개인의 경력만족과 경력몰입에는 경력전망을 높이는 것이 매우 중요하다는 것이다. 즉, 조직에서의 승진가능성에 대한 기대감을 갖도록 하고, 보다 공정하고 정확한 업적평가를 바탕으로 한 승진정책을 실시함으로써 경력만족을 높이고 나아가 경력몰입 증대를 기대할 수 있다. 경력몰입은 밝혀진 바와 같이 직무만족과 조직몰입에 정(+의 영향을(Darden, Hampton, & Howell, 1989; 장은미, 1997), 경력변경 및 이직의도에는 부(-)의 영향을(Blau, 1985; Aryee & Tan, 1992; Aryee, Chay, & Chew, 1994) 미친다. 따라서 개인의 전문능력과 업적평가 결과만이 승진결정의 객관적 판단기준이 될 수 있다는 점을 강조하는 합리적 인사평가시스템의 구축이 필요할 것이다.

5.2 연구의 한계점

본 연구의 한계점으로 국내 대기업 종사자들을 대상으로 편의추출한 응답표본을 사용하였다는 점

을 우선 지적할 수 있다. 예컨대, 응답자의 다양한 업종으로 인해 경력관리에 영향을 줄 수 있는 기업 환경적 요소를 통제하지 못했다는 점을 들 수 있다. 또한 남성과 여성의 성별 차이가 경력관리와 경력유효성에서 제기될 수 있는 차이(Greenhaus & Parasuraman, 1993)를 고려하지 않은 점 등을 들 수 있다.

둘째, 경력전망 변수를 측정함에 있어 응답자의 지각적 평가치만을 사용함으로써 직장내 상급자가 하급자의 승진전망을 평가한 자료와 같은 보다 객관적인 정보를 고려하지 않았다는 한계점을 들 수 있다. 비록 상급자 평가자료와 승진 가능성에 대한 개인의 주관적인 평가치 간의 상관관계가 매우 높았다는 연구(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990; Greenhaus & Parasuraman, 1993)결과를 본 연구는 따르고 있다 하더라도, 향후 치밀한 연구설계를 통해 보다 정확한 측정이 필요하다고 하겠다.

셋째, 본 연구는 경력단계 즉, 시도, 안정화, 유지라는 경력단계에 따른 경력몰입의 차이(Aryee, Chay, & Chew, 1994; Reilly & Orsak, 1991)를 고려하지 않았다는 한계점을 들 수가 있다. 응답자 근무경력이나 연령 및 교육수준에 따른 경력유효성의 차이를 통제하거나 종단적 연구설계를 통해 경력단계별 경력관리 효과를 보다 정확하게 분석할 필요 또한 있을 것이다.

참고문헌

- 김성국·이용주·박경희(1998), "여성관리자의 경력선택과 문제점-경력계획 접근법을 중심으로," *인사·조직연구*, 6(2), 161-194.
- 김은상(2002). "조직몰입과 경력몰입의 관계유형이 이직의도, 수행노력, 학습동기에 미치는 효과," *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 15(1), 41-63.
- 김홍국(2000), *경력개발의 이론과 실제*, 다산출판사.
- 이기은·최순재·박경규(2001), "경력몰입의 결정요인과 효과에 관한 연구," *인사·조직연구*, 9(2), 177-214.
- 이진규·박상노(1995), "경력정체인식과 통제위치에 따른 직무만족과 경력만족 및 이직의도," *경영논총*, 고려대학교 경영대학, 39, 329-353.
- 이진규·최종인(1998), "미래조직의 경력관리: 다중 경력 패러다임," *인사조직연구*, 특별호, 167-208
- 장은미(1997), "경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중 조절효과에 관한 연구," *인사조직연구*, 5(2), 217-263.
- 장재운(1996), *연구개발 전문가의 조직적응: 조직몰입 및 전문분야 몰입*, 서울대 심리학 박사학위 논문.
- 정광원(1990), "경력개발에 관한 연구-특히 기업체종업원을 중심으로-," *상명대학교 논문집*, 85-130.
- 탁진국 역(2002), *경력개발 및 관리-제3판*, 시그마프레스.
- Anakwe, U. P., J. C. Hall, & S. M. Schor(2000), "Knowledge-related skills and effective career management," *International Journal of Manpower*, 21(7), 566-579.
- Anderson, J. C. & D. W. Gerbing(1988), "Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach," *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Arthur, M. B., D. T. Hall, & B. S. Lawrence(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, 7-25.
- Arthur, M. B., & D. M. Rousseau(1996), "A career lexicon for the 21st century," *Academy of Management Executive*, 10, 28-29.
- Aryee, S., Chay, Y., & J. Chew(1994), "An investigation of the predictors and outcomes of career commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Aryee, S. & Tan, K.(1992), "Antecedents and outcomes of career commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 40, 288-305.
- Bagozzi, R. P.(1981), "Causal modeling: A general method for developing and testing theories in consumer research," *Advances in Consumer Research*, 8, 195-202.
- Baruch, Y.(1996), "Organizational career planning and management techniques and activities in use in high-tech organizations," *Career Development International*, 1(1), 40-49.
- Baruch, Y.(1999), "Integrated career systems for the 2000s," *International Journal of Manpower*, 20(7), 432-457.
- Baruch, Y. & M. A. Peiperl(1997), "High fliers: Glorious past, gloomy present, any future?," *Career Development International*, 2(7), 354-358.
- Bedeian, A., E. Kemery, & A. Pizzolatto(1991), "Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior," *Journal of Vocational Behavior*, 39, 331-343.
- Bentler, P. & D. Bonett(1980), "Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures," *Psychological Bulletin*, 88(3), 44-59.
- Blau, G.(1985), "The measurement and prediction of career commitment," *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G.(1988), "Further exploring the meaning and mea-

- surement of career commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 32, 284-297.
- Blau, G.(1989), "Testing generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover." *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Bollen, K. A.(1989), *Structural equations with latent variables*, Wiley, New York.
- Boudreau, J. W., W. R. Boswell, & T. A. Judge(2001), "Effects of personality on executive career success in the United States and Europe," *Journal of Vocational Behavior*, 58, 53-81.
- Burke, R. L., L. A. Divinagracia, & E. Mamo(1998), "Training and development activities and career success among Fillipo managerial women," *Career Development International*, 3(6), 260-265.
- Carson, K. D. & A. G. Bedeian,(1994), "Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties," *Journal of Vocational Behavior*, 44, 237-262.
- Carson, K. D., P. P. Carson, H. Lanford, & C. W. Roe(1994), "The effects of organizations-based self-esteem on workplace outcomes: An examination of emergency medical technicians," *Public Personnel Management*, 26(1), 139-155.
- Chang, Eunmi(1999), "Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention," *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.
- Cherniss, C.(1991), "Career commitment in human service professionals: A biographical study," *Human Relations*, 44(5), 419-437.
- Colarelli, S. M., & R. C. Bishop(1990), "Career commitment: Functions, correlates, and management," *Group and Organization Studies*, 15, 158-176.
- Darden, W., R. Hampton, & R. Howell(1989), "Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail salesperson's commitment," *Journal of Retailing*, 65, 85-106.
- Feldman, D. C.(1988), *Managing careers in organizations*, Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Fornell, C.(1983), "Issues in the application of covariance structure analysis: A comment," *Journal of Consumer Research*, 9(3), 443-448.
- Fornell, C. & D. Larker(1981), "Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error," *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L.(1988), "Predictors for manager's career mobility, success, and satisfaction," *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Gerpott, T. J., & Domsch, M.(1987), "R&D professional's reactions to the career plateau: Mediating effect of supervisory behaviors and job characteristics," *R&D Management*, 17(2), 103-118.
- Gould, S.(1979), "Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations," *Academy of Management Journal*, 22(3), 539-550.
- Granrose, C. S., & Portwood, J. D.(1987), "Matching individual career plans and organizational career management," *Academy of Management Journal*, 30(4), 699-720.
- Greenhaus, J. H.(1971), "An investigation of the role of career salience in vocational behavior," *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- Greenhaus, J. H., & G. A. Callanan(1994), *Career management*, 2nd ed, Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., G. A. Callanan & V. M. Godshalk(2000), *Career management*, 3rd ed. Harcourt, Inc.
- Greenhaus, J. H., S. Parasuraman, & W. Wormley(1990), "Effects of race on organizational experiences job performance evaluations and career outcomes," *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Greenhaus, J. H. and S. Parasuraman(1993), "Job per-

- formance attributions and career advancement prospects: An examination of gender and race effects," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55, 273-297.
- Gutteridge, T. G.(1986), "Organizational career development systems: The state of the practice," in D. T. Hall et al. *Career Development in Organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gutteridge, T. G., Leibowitz, Z. B., & J. E. Shore(1993), *Organizational career development*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hair, J. F. Jr., R. E. Anderson, R. L. Tatham, & W. C. Black(1998), *Multivariate data analysis*, 5th ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hall, D. T.(1971), "A theoretical model of career subidentity development in organizational settings," *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 50-76.
- Hall, D. T.(1986), *Career development in organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T.(1990), *Career in organizations*, Santa Monica, CA: Goodyear.
- Hall, D. T.(1996), "Psychological success and the boundaryless career," *Academy of Management Executive* 10(4), 8-16.
- Hall, D. T. & J. E. Moss(1998), "The new protean career contracts: Helping organizations and employees adapt," *Organizational Dynamics*, 26(30), 22-37.
- Hayduck, L. A.(1987), *Structural equation modeling with LISREL*, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
- Hendry, C. & R. Jenkins(1997), "Psychological contracts and new deals," *Human Resources Management Journal*, 7, 47-62.
- Igbaria, M. & J. H. Greenhaus(1992), "Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model," *Communications of the ACM*, 35(2), 34-49.
- Igbaria, M., S. K. Kassicieh, & M. Silver(1999), "Career orientation and career success among research, and development and engineering professionals," *Journal of Engineering and Technology Management*, 16, 29-54.
- Igbaria, M. & W. Wormley(1992), "Race effects on organizational experiences and career success among MIS managers and professionals," *MIS Quarterly*, 16(4), 507-529.
- Jöreskog, K. G.& D. Sörbom(1989), *LISREL 7 User's reference guide*, Chicago, IL: Scientific Software Inc..
- London, M., & Stumpf, S. A.(1982), *Managing careers*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Milkovich, G. T. & J. W. Boudreau(1997), *Human resources management*, 8th ed., Homewood, IL: Richard Irwin.
- Minor, F. J.(1986), "Computer-applications in career development planning," in D. T. Hall and Associates(ed.) *Career development in organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Morrison, E. & Robinson, S.(1997), "When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops," *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Orpen, C.(1994), "The effects of organizational and individual career management on career success," *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37.
- Parasuraman, S., Y. S. Purohit, V. M. Godshalk, & N. J. Beutell(1996), "Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being," *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Reilly, N. P. & C. L. Orsak(1991), "A Career stage analysis of career and organizational commitment in nursing," *Journal of Vocational Behavior*, 39,

311-330.

Schein, E. H.(1978), *Career Dynamics: Matching individual and organizational needs*, Reading, MA: Addison-Wesley.

Seibert, Scott E. & Maria L. Kraimer(2001), "The five-factor model of personality and career success," *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.

Somers, M. J. & D. Birnbaum(1998), "Work-related commitment and job performance: It's also the

nature of the performance that counts," *Journal of Organizational Behavior*, 19(6), 621-634.

Wallace, J. E.(1995), "Organizations and professional commitment in professional and nonprofessional organizations," *Administrative Science Quarterly*, 40, 228-255.

Winterscheid, B. C.(1980), "Career development system coordinates training efforts," *Personnel*, Aug. 28-32.

부록: 구성개념들의 측정도구(*표시항목은 본 연구에서 제외되었음.)

1. 개인경력계획(A)

- 1) 나는 전 생애에 걸친 분명한 경력 목표를 가지고 있다.*
- 2) 내가 맡은 직무를 바꾸려 할 때는 새 직무가 내가 원하는 것인지를 항상 생각한다.*
- 3) 나는 나의 경력 목표를 달성하기 위한 계획과 방법을 심사숙고한다.
- 4) 나의 장단점을 아는 것은 나의 경력목표를 달성하는데 도움이 된다.
- 5) 나의 경력목표를 달성하는 것은 내게 매우 중요하다.

2. 개인경력전술(B)

- 1) 나는 막다른 경력경로를 밟지 않도록 매우 주의한다.*
- 2) 나는 가능한 나의 상관에게 드러내 보이려 노력한다.
- 3) 나는 회사에서 나의 경력을 도울 멘토나 스폰서를 찾기 위해 방법을 강구한다.
- 4) 나는 일 때문이 아니라 나의 경력을 위해 영향력 있는 친구들과 친분을 쌓는다.
- 5) 나는 수동적이기보다 능동적으로 기회를 찾는다.*
- 6) 나의 상관들에게 중요한 것이면 상관들의 성취를 도우려고 노력한다, 비록 내가 원하는 것이 아닐지라도.*

3. 조직경력관리(C)

- 1) 우리 회사는 나에게 나의 성과를 지속적으로 알려 주는 편이다.

- 2) 우리 회사는 인적자원을 전사적으로 활용하는 편이다.
- 3) 우리 회사는 사원의 경력개발노력을 평가하고 지원하는 편이다.
- 4) 우리 회사는 새로운 직무기회에 관해 충분한 정보를 제공하는 편이다.
- 5) 우리 회사는 사원들을 참여시켜 경력계획을 개발한다.
- 6) 우리 회사는 공석이 생기면 내부 사원을 우선 지원하는 정책을 채택하고 있는 편이다.*
- 7) 우리 회사는 승진을 성과에 대한 보상으로 사용하는 편이다.*
- 8) 우리 회사는 사원들을 직무순환 계획에 따라 배치한다.*

4. 경력만족(D)

- 1) 나는 나의 경력에서 성취한 성공에 대해 만족한다.*
- 2) 나는 나의 전체 경력 목표들을 달성하는데 있어서 이루어 놓은 정도에 만족한다.
- 3) 나는 나의 경력동안 승진속도에 만족한다.
- 4) 나는 나의 경력동안 성취한 급여수준에 만족한다.
- 5) 나는 나의 경력동안 성취한 지위에 만족한다.

5. 경력전망(E)

- 1) 나는 우리 회사에서 승진하는데 있어 전망이 밝다.
- 2) 내가 우리 회사에서 내 능력만큼 성장할 수 있으리라고 기대한다.
- 3) 내가 내 경력에서 최고(상위) 경영층까지 승진할 수 있으리라고 기대한다.

6. 경력몰입(F)

- 1) 나는 현재의 직업에서 일하는 것을 정말로 좋아한다.
- 2) 내가 다시 선택할 수만 있다면 지금의 현재 직업을 선택하지 않을 것이다.*
- 3) 나는 일하지 않고도, 내가 필요로 하는 돈을 가질 수 있다 해도, 현재 직업에서 계속 일할 것이다.

- 4) 나는 현재 회사에서 맡은 일을 너무 좋아해서 회사를 쉽게 그만둘 수 없다.
- 5) 나에게서는 현재 일이 이상적인 직업이라고 생각한다.
- 6) 나는 현재 직장에서 일하게 된 이후 많이 실망했다.*

The Effects of Individual and Organizational Career Management on Career Satisfaction, Prospect, and Commitment

Kyun-Suk Suh* · Tong-Jin Park* · Tae-Hyung Kim* · Boo-Hee Kim**

Abstract

This study proposed and tested a theoretical causal model for predicting career effectiveness variables according to the individual and organizational career management. The individual career management means career planning and career tactics activities of associates in organization. The organizational career management means individual perception about the career development policies and programs of his/her organization. The career effectiveness variables are composed of career satisfaction, prospect, and commitment. The empirical data, obtained from 233 employees of 20 Korean large-sized companies using structured questionnaires, was analyzed using a structural equation model. The results of analysis show that the organizational career management is considered as a major factor of career prospect and satisfaction. Individual career tactics has some effects on career prospect and satisfaction. But individual career planning has no effects on career satisfaction and prospect. While career prospect has strong effects on career satisfaction and commitment, career satisfaction has weaker effects on career commitment than prospect has. From a managerial standpoint, the findings of this study reveal that it is important to develop and accomplish the effective organizational career management policies and programs. It is also important to encourage individual attitudes of career management tactics for improving individual career prospect, satisfaction, and commitment.

Key words: career management, career development, career satisfaction, career prospects, career commitment.

* Professor, Department of Business Administration, Andong National University.

** Graduate School of Public and Business Administration, Andong National University.