

## 군 장교의 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향

이재봉<sup>1)</sup>, 진성미<sup>2)</sup>

### 요 약

조직과 경력환경의 변화로 인하여 개인의 경력정체성과 경력적응력을 강조하는 ‘프로틴 경력’ 개념이 중요해지고 있다. 한편 개인의 경력성공과 관련하여서도 객관적 경력성공보다는 주관적인 경력성공 개념의 중요성이 더 높아지고 있다.

본 연구는 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 알아보기 위하여 프로틴 경력지향성을 자기주도적 경력관리와 가치중심적 태도로, 주관적 경력성공을 경력만족과 고용가능성으로 구분하고 여기에 미치는 영향과 계급, 근속기간의 조절효과를 조사하였다. 이를 위하여 다양한 직무를 수행하는 군 장교 303명의 설문응답을 바탕으로 회귀분석을 사용하여 연구모형을 검증하였으며 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 자기주도적 경력관리는 경력만족과 고용가능성에 모두 긍정적 영향을 미치고 있으며, 가치중심적 태도는 경력만족에는 긍정적 영향이 미치고 있으나 고용가능성에는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 둘째, 계급은 경력만족과 고용가능성 모두에 조절효과가 나타나지 않았다. 셋째, 근속기간은 가치중심적 태도가 경력만족에 미치는 영향을 제외하고는 모두 조절효과가 있었다. 본 연구결과는 실제 군 장교들의 경력개발을 위하여 그들의 경력만족을 높이기 위해서는 프로틴 경력지향성을 높이도록 하는 군 인적자원개발 노력이 더 필요함을 시사한다.

**핵심 되는 말 :** 프로틴 경력(protean career), 프로틴 경력지향성(protean career attitudes), 주관적 경력성공

1) 국방부 인적자원개발과, 중앙대 인적자원개발정책학과 박사과정 수료, E-mail: ljb60@hanmail.net

2) 중앙대 교육학과 교수, 교신저자, E-mail: sungmi@cau.ac.kr

## I. 서론

경력성공은 조직차원의 기준을 적용한 객관적 경력성공과 개인의 인지측면에서 바라보는 주관적 경력성공으로 나누어볼 수 있다(Judge, Cable, & Boudreau, 1995). 전통적 경력이론에서의 경력성공에 대한 개념은 객관적 성공의 지표나 외적조건에 치중하였으나 최근 경력이론에서는 주관적 개념의 경력성공이 더 중요해 짐을 강조하고 있다(Jin, 2010).

현대 직장인들이 보이는 경력에 대한 특징은 자기희생을 통해서 조직에서의 빠른 승진과 보수를 추구하는 객관적 경력성공 보다는 일과 개인생활과의 균형, 경력에 대한 자기만족감, 그리고 스스로 역량개발을 통한 고용가능성(employability)의 향상 같은 주관적 경력성공을 더 중요한 가치로 생각한다. 주관적 경력성공은 단순히 개인의 심리적 만족뿐만 아니라 구성원에게 동기를 부여시켜 조직의 단결을 강화하고 성과를 향상시킴으로써 조직 효과성에도 기여한다(Peluchette, 1993). 주관적 경력성공에 미치는 영향에 대한 기존의 연구는 선행요인으로 자기효능감(Day, & Allen, 2004), 성장욕구 및 정치적 행동(박슬기, 이형룡, 2008), 주도성 및 핵심자기평가(이동하, 탁진국, 2008) 등이 대부분을 이루고 있다. 그러나 최근에는 개인의 특성을 선행요인으로 한 연구가 활발히 진행되고 있으며 특히 새로운 경력특징인 프로틴 경력지향성에 관심을 보이고 있다(김상기, 김정원, 2010). 프로틴 경력지향성이 강한 사람은 경력개발의 주체를 조직이 아닌 자기 자신으로 인식하여 주도적으로 경력을 관리하고 지속적인 학습을 통하여 자신의 고용역량(employability)을 높여나간다. 경력에서의 성공 역시 심리적이고 주관적 가치에 중점을 둔다(Briscoe, 2006). 평생직장이라는 개념이 없어지고 스스로 경력관리의 주체가 되어 수시로 경력을 바꿔나가야만 하는 현대의 직장인들은 점점 더 프로틴 경력을 지향하게 될 것이다.

군 역시 이러한 사회의 경력추세가 빠르게 인입되고 있다. 최근 군 내부 설문조사에 따르면 젊은 세대 직업군인들은 개인생활과 군생활의 조화를 중요하게 보고 있으며, 군 생활이 삶의 전부라고 보지 않고 더 좋은 기회가 생기면 언제든지 군을 떠날 수 있다는 생각을 가지고 있으며(이성률, 2009), 자신의 욕구와 기여에 대해 조직이 개별적으로 관심을 가져주길 기대한다. 몇 년 전부터 국가안보와 직결된 심각한 문제로 부각되고 있는 공군조종사들의 집단전역지원 사태와 사관학교출신 장교들의 조기전역 추세<sup>3)</sup>는 단순히 군의 처우가 민간보다 못하기 때문이라고만 간주할 수 없는 면이 있다(박길수, 2011). 민간기업 직장인들에 비해 비교적 안정적이고 고정적인 경력경로를 갖고 있는 군인들에게도 프로틴 경력과 관련된 변화가 나타나고 있는 것이다. 진급, 명예 등 객관적인 경력성공에 집중하던 직업군인들이 일과 삶, 개인의 가치, 전역 후 고용가능성 등의 욕구가 보다 다양해지고 구체화되면서 사회의 경력추세를 따르고 있다고 보여 진다.

여기에 군 인사체도의 특징도 변화추세를 가속시키는 요인으로 작용하고 있다. 군 인사체도를 살펴보면 계급별로 연령정년<sup>4)</sup>이 정해져 있어서 유사직종에 비하여 조기에 이직을 하게 되고, 직책수행기간도 1년 내지 2년으로 매우 짧을 뿐만 아니라, 수행하는 직책도 조직의

3) 2010. 3. 3 국방부 발표에 따르면 2009년도 공군조종사 전역인원은 142명에 달하고, 각 군 사관학교를 졸업하고 의무복무기간(5년)이 경과하자마자 전역하는 조기전역자가 총 10%에 달한다고 하였는데 이러한 수치는 군의 특수성을 고려할 때 매우 높은 수준이다('09년도 국정감사 자료).

4) 군인사법상 장교의 연령정년은 대위이하 43세, 소령 45세, 중령 53세, 대령 56세이나 각 군별로 더 단축 운영되고 있으며 직업군인의 85% 이상이 40대중반에서 50대 초반에 이직을 하게 된다.

경영자격을 지휘관으로부터 참모, 교육자 때로는 연구원까지 매우 다양한 업무를 수행해야 하는 특징이 있다(박방홍, 1994). 따라서 군 장교들은 매년 진급에 유리한 직책을 찾기 위해서 동료들과 경쟁해야 되고, 잦은 직책변화로 인한 스트레스가 타 직종에 비하여 높은 반면 전역 후 취업률은 32%에 불과해 재취업에 대한 불안을 항상 가지고 있다. 그러나 조직 및 타인이 인정하는 군에서의 경력성공은 객관적 기준인 진급에만 집중되어 진급경쟁이 심화되고 조직원간의 반목과 단결저하 등 조직효과성을 떨어뜨리는 주요인이 된 반면 개인에게 심리적 만족과 직무에 대한 동기부여 등을 통하여 조직의 단결과 효과성을 높일 수 있는 주관적 경력성공은 간과되어왔다. 따라서 군 당국은 이러한 조직의 특성과 최근 경력추세에 대한 시대적 변화를 이해하고 조직구성원의 욕구를 적극 수렴하여 개인의 자기주도성을 높여 주는데 정책적 관심을 가져야만 한다. 그럼으로써 우수인력의 조기이탈을 줄이고 지속적인 우수인력 획득과 구성원들의 진정한 조직몰입을 유도할 수 있을 것이다.

그동안 프로틴 경력에 대한 이론적 연구와 인용은 많이 있었지만 측정도구는 Briscoe et al.(2006)에 의해서 2006년이나 개발되었고 국내에서의 실증적 연구는 김시진, 김정원(2010)이 민간기업 종사자를 대상으로 한 것 외에는 거의 없었다. 본 연구는 전통적 피라미드형 조직에서 다양한 직무를 수행하는 군 장교들을 대상으로 실증적 연구를 통해서 프로틴 경력지향성과 주관적 경력성공과의 관계와 계급, 근속기간 등 경력변인이 미치는 조절효과를 살펴보고 이를 통해 군 인적자원개발정책의 대안을 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 프로틴 경력

지식정보화사회의 도래와 경제사회적 환경의 변화, 조직구조의 변화는 '경력'의 모습을 변화시키고 있다. 지식정보사회의 경력환경 변화에 따른 새로운 경력의 특징들은 '프로틴경력(protean career)', '무경계경력(boundaryless career)', '다중경력(multiple career)', '탈-기업경력(post-corporate career)' 등의 개념으로 분석되고 있다(남춘호, 2005).

20세기 산업사회에서 조직주도의 경력 패러다임과 비교하여 개인주도의 새로운 경력 패러다임의 특성을 가장 잘 보여주는 것은 프로틴 경력이다(Hall, 1990). 프로틴 경력이란 환경 변화에 따라 자유자재로 변화가 가능한 능력을 갖춘 경력을 의미 한다(Hall, 1976, 1996). 다시 말해 근무환경의 변화뿐만 아니라 개인의 관심, 능력, 가치 등의 변화에 따라 빈번히 바꿀 수 있는 경력을 의미한다(De Vos, 2002). 한 조직의 계단을 따라 올라가는 것보다 훨씬 다양한 경력이 존재한다는 것을 기본 가정으로 하고 있다.

프로틴 경력에서는 직무수행능력(know-how)보다는 전반적 적응력(learn-how)을, 한 직장에서의 고용안정 보다는 노동시장에서의 고용가능성(employability)을 중시하며, 일을 중심으로 한 자아보다도 총체적 자아를 성공의 지표로 삼는다. 과거의 심리적 계약이 충성과 고용안정성의 교환이었다면, 프로틴 경력하의 심리적 계약은 직무수행과 학습기회의 교환이다(Hall, 1996). 종업원에 대한 기업의 배려는 그 종업원의 숙련과 직무수행이 필요한 만큼만

지속된다. 그리고 종업원의 충성은 오늘의 기대가 충족되는 한해서, 그리고 오늘의 일이 새로운 지속적 학습기회를 제공하는 한해서만 지속된다(남춘호, 2005).

프로틴 경력의 핵심적 경력역량은 정체성과 적응력이다. 개인들은 끊임없이 자아정체성을 확장시켜 나가고 또한 지속적 학습을 통해 변화하는 환경 속에서 적응력을 높여나가야 한다. 이를 위해서는 다른 사람과의 연계와 상호작용을 통한 '관계적 학습'과 차이를 학습의 원천으로 하는 '다양성 학습'이 매우 중요하다. 프로틴 경력모형 하에서는 경력의 공간이 인간생활의 모든 영역으로 확장됨으로써 일과 여가의 분리, 유급노동과 무급노동의 분리, 직업과 사생활의 분리, 일과 가정의 분리 등 기존의 생활영역 간 경계가 약해진다(Hall, 1996). 프로틴 경력모형 하에서는 전 생애에 걸친 지속적 학습이 중요하며 평생학습이 경력개발의 주요 방안으로 대두되고 있다. Hall(1996)은 다음과 같이 전통적 경력과 프로틴 경력의 특징을 구분하고 있다.

<표 II-1> 전통적 경력과 프로틴 경력의 비교

구분	전통적 경력	프로틴 경력
경력 목표	승진과 급여 인상	심리적 성공
핵심 가치	상위계층으로의 이동과 권력	자유와 개인적 성장
심리적 계약관계	헌신과 직업안정	유연성과 고용가능성
이동가능성	수직적, 낮은계층	수평적, 상위계층
형태	단선적, 전문가	복합적, 일시적
전문성	Know-how	Learn-how
개발방법	공식적 훈련에 지나친 의존	관계구축 및 직무경험에 의존
관리의 책임	조직	개인

출처: D. T. Hall (1996), *Protean Careers of the 21st Century*, *Academy of Management Executive*, 10(4).

프로틴 경력의 궁극적 목적은 자부심과 성취감 같은 심리적 성공에 있다. 예를 들어 인생에서 자신이 가장 중요시하는 목표를 얻는 것, 가정의 행복, 마음의 평안 등이 그것이다. 과거에는 조직이 정해준 경력계획 하에서 기업 내 피라미드를 오르고, 높은 연봉을 받는 등 수직적 성공을 얻는 것이 유일한 경력성공인 데 반해 프로틴 경력에서 심리적 성공을 얻는 방법은 인간의 욕구만큼이나 다양하다.

## 2. 주관적 경력성공

경력개념의 변화와 더불어 경력성공의 개념도 변하고 있다. 즉 과거의 경력성공은 임금, 직급, 사회적 위치와 같은 외적인 기준에 의해 주로 평가되었으나 오늘날은 경력성공의 평가 기준이 매우 다양하다. Judge et al.(1995)은 경력성공은 누가 판단하느냐에 따라 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 나뉜다고 하였다. 다른 사람들에 의해 평가되는 경력성공

은 비교적 객관적이고 눈에 보이는 기준에 의해서 결정된다. 따라서 연구자들은 객관적 경력성공을 임금, 승진, 사회적 지위처럼 측정될 수 있는 성과로 정의하였고 이러한 객관적 경력성공은 조직이 성공기준을 결정하였다. 이는 대부분의 사람들이 한 조직에서 모든 경력을 보냈으므로 자신이 속한 조직에서 다른 사람보다 먼저 승진하는 것을 최고의 가치로 여겼기 때문으로 볼 수 있다. 그러나 조직 간의 이동이 과거에 비해 자유로워지고 개인의 가치가 다양해짐에 따라 1990년대 후반에 들어서부터 경력성공을 측정하는데 있어 주관적 측면이 강조되기 시작하였다.

주관적 경력성공은 자신의 경력에 대한 개인의 성취감과 만족감으로 정의되며 경력만족에 대한 개인의 자기보고로써 얻어진다(Greenhaus, 1990). 경력성공은 현 조직에서 뿐만이 아니라 지금까지 경력에서의 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념이라고 할 수 있다(Seibert & Crant, 1999). 또 주관적 경력성공은 자신에 대한 동료들과의 비교, 다른 사람들이 평가한 자신, 현재 연령이나 자신의 경력목표와 비교하여 목표에 얼마나 도달했는가하는 자기 스스로의 평가이기도 하다(Betz et al., 1989). 주관적 경력성공을 Judge et al.(1995)는 직무만족과 경력만족으로, Aryee et al.(1994)은 재정적 성공과 경력만족으로, Peluchette(1993)는 대인관계, 직장에서의 역할, 경제적 성공 등으로 보았으나 최근에는 노동시장에서의 경력패러다임 변화에 따라 고용가능성이 추가되고 있다. Vos와 Soens(2008)는 주관적 경력성공의 하위변인을 경력만족과 지각된 고용가능성으로, 장은주와 박경규(2005)는 경력만족과 고용가능성으로, 박수성(2006)은 경력만족, 직무만족과 고용가능성이란 개념으로 연구하였다.

경력만족(career satisfaction)은 개인의 가치가 자신의 경력을 통해 실현된 정도를 말하는 것으로(Hall, 1990), 개인이 가지고 있는 자기 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성을 의미한다(Gattiker & Larwood, 1998). 경력만족은 동일 직업 또는 경력이라 하더라도 개인에 따라 많은 차이를 보이게 마련이며 이러한 경력만족은 개인경력에 대한 성공여부 및 경력성과를 평가하는 요소 가운데 하나로 비교적 많은 연구에서 활용되어 왔다.

고용가능성(employability)이란 개인이 노동시장에서 다시 고용될 수 있는 가능성을 말한다. 최근의 경력 패러다임에서 노동시장에서 인정받을 수 있는 능력은 개인에게 매우 중요한 문제가 되었다(Arthur & Rousseau, 1996). IMF 이후 경력관리의 중심은 조직으로부터 개인으로 이동하였다. 더이상 조직이 개인의 경력관리를 위하여 일일이 신경써주지 않으며, 경력관리의 주체는 개인이 되어야 한다. 이는 소속회사라는 단일지향점을 탈피하여 산업 지향적인 관점에서 경력관리를 해야 함을 의미한다. 개인에게 '고용안정'의 수동성을 대신하여 '고용가능성'의 능동성이 더욱 중요한 개념으로 자리 잡았으며 고용가능성이 높은 개인은 현재의 직장에서도 자신의 업무를 주도적이고 창조적으로 수행할 수 있으며 실직공백의 염려 없이 즉시 재고용 될 수 있다.

군 장교들의 경력성공에 대한 욕구도 많이 달라지고 있다. 과거에는 직업군인을 선택하는 동기 중 경제적인 이유가 주를 이루고 군사정부시절을 거치면서 직업군인이 경제적 어려움을 해결하고 신분을 상승하는 지름길이 되기도 했으며 많은 사람들이 군에서의 진급을 통해서 경력성공을 추구했다(최태룡, 2001). 그러나 현재 경제적인 어려움을 겪지 않고 민주화된 사회에서 성장한 세대들이 직업군인을 선택하는 이유는 교육기회를 통한 자기개발 및 역량 증진, 안정성과 지속발전성 등이 중시되며 그 결과 그들이 추구하는 가치도 일을 통한 성취감과 자부심, 가정의 행복, 고용가능성의 확대 등 심리적 성공으로 점차 변하고 있다.

### 3. 프로틴 경력지향성과 주관적 경력성공과의 관계

프로틴 경력지향성(protean career attitudes)은 직무 이동과 같은 특별한 행동을 의미하는 것이 아니라, 개인적인 경력 성공에 내재적인 가치를 부여하고 자기주도적으로 경력을 관리해 나가는 경력에 대한 사고방식과 태도를 의미하며(Briscoe & Hall, 2006), 조직 내 경력경로 과정에서 경력에 대한 의사결정 및 경력 성장을 위해 얼마나 자기주도적으로 경력관리를 하고 있으며, 가치를 지향하고 있는지에 대한 정도를 말한다(이상진, 2011). 프로틴 경력지향성의 핵심은 개인적인 경력성공을 조직 내 경력 성공 보다 중요시하는 가치지향적 태도를 가지고 자기주도적으로 경력을 관리해 나가는 것이라고 할 수 있다(Briscoe, Hall, & DeMuth, 2006).

Hall(1996)의 프로틴 경력은 조직 내의 승진보다는 심리적 성공(psychological success)을 목표로 한다. 심리적 성공은 가시적인 성공보다는 주관적이고 인지적인 측면에 더 많은 가치를 두며 직무역할, 대인관계 성공, 경력에 대한 만족, 자신의 가치에 대한 평가 등과 같은 개인의 주관적인 준거에 의해 경력성공을 측정하는 것이 중요하다(Aryee et al., 1994). 또 Hall과 Hall(1978)은 프로틴 경력은 개인이 주도적으로 자신의 경력을 통제하고 책임지며 본인이 느끼는 경력만족, 성취, 자신의 가치 추구 등 내재적 기준을 중요시한다고 하였다.

프로틴 경력지향성은 고용가능성과 밀접한 관계가 있다. 고용가능성은 프로틴 경력의 핵심 내용으로 개인이 노동시장에서 다시 고용될 수 있는 가능성을 말하며(Hall, 1996), 현재의 직무수행 능력보다 변화에 적응할 수 있는 능력을 한 직장에서의 고용안정보다는 노동시장에서의 고용가능성을 중시한다(Arthur & Rousseau, 1996). 고용환경의 불안정성과 불확실성 속에서 현 조직 또는 외부 노동시장에서 고용가능하다는 개인적 믿음의 정도는 주관적 경력성공의 한 요소라 할 수 있다(Eby et al., 2003).

오늘날 기업들은 급변하는 기업환경에서 생존하기 위한 탄력적인 인력관리 시스템을 구축하기 위하여 고용관계를 관계적 계약관계(relational contracts)로부터 거래적 계약관계(transactional contract)로 변경하고 있다. 따라서 조직구성원들은 과거와 같이 평생직장을 보장받기가 어려워졌다(Arthur & Rousseau, 1996). 이러한 변화는 개인의 가치관에도 영향을 미쳐 오늘날의 사람들은 평생 한 조직을 위해 열심히 일하고 충성하는 것을 최고의 가치로 여기던 것에서 탈피하여 노동시장에서 자신의 가치를 높일 수 있는 다양한 경력개발에 더 큰 관심을 갖게 되었다(Hall, 1996; Hall & Mirvis, 1995) 따라서 현재의 직무수행능력보다는 변화에 적응할 수 있는 능력을, 한 직장에서의 고용안정보다는 노동시장에서의 고용가능성(employability)을 중시한다. Vons와 Soens(2008)은 프로틴 경력의 자기주도성을 선행변수로 하여 경력만족과 고용가능성과의 관계를 연구하였고 최근 국내에서는 이상진(2011)의 연구와 김시진과 김정원(2010)이 민간기업 종사자 228명을 대상으로 한 실증연구에서 프로틴 경력태도가 경력만족과 고용가능성, 조직몰입에 각각 긍정적 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 상기와 같은 관련 이론 및 연구 결과에 의거하여 본 연구자는 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

**가설 I 프로틴 경력지향성은 주관적 경력성공에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.**

가설 I -1 자기주도적 경력관리는 경력만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 I -2 가치중심적 태도는 경력만족에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 I -3 자기주도적 경력관리는 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

가설 I -4 가치중심적 태도는 고용가능성에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 계급, 근속기간과 주관적 경력성공과의 관계

군 장교의 경력변인은 계급과 근속기간, 학력과 연령, 임관출신(사관학교, ROTC, 학사 장교, 전문사관 등)과 복무구분(장기, 연장, 단기복무)등으로 구분할 수 있다. 군계급과 경력만족에 대한 연구는 없으나 김희경(2005)은 경력성공의 요인을 임금, 경력과정, 직위에 있다고 보았고 장은주(2003)의 연구에서 승진은 경력성공에 많은 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 장은주와 박경규(2005)는 경력만족을 ‘이제까지 경력에서의 전반적인 성공여부, 임금, 승진, 새로운 개발 등에 대한 만족’이라고 정의하여 승진과 경력만족이 밀접한 연관성이 있는 것으로 보았다. 계급이 고용가능성에 미치는 영향은 최종팔(2005)의 실증연구에서 소령이하 계급은 별로 영향을 미치지 않는 반면, 중령이상은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 김은목(2010)의 연구에서는 군에서의 계급이 현재업무와 연계를 통한 전문성 제고에 큰 도움이 되지 않고 있다고 밝혔다.

근속기간은 승진, 임금 등 객관적 경력성공과 긍정적 관계를 보여준다고 하였다(Cannings, 1991; Gattiker & Larwood, 1990; Kirchmeyer, 1998; Stroh et al., 1992). Igarria와 Greenhaus(1992)는 연령과 근속기간이 경력만족에 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 박슬기(2009)의 연구에 따르면 근속기간 7년 미만 집단이 고용가능성을 가장 높게 지각하고 11-15년 집단이 가장 낮게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 Cox와 Harquail(1991)는 연령이나 근속기간이 경력만족에는 부정적 영향을 미치는 것으로 나타난다고 하여 서로 상반된 연구결과를 내놓았다.

학력과의 관계에서 Drucker(1992)는 고학력자의 고용가능성이 더 높다고 하였으며 Johnson(2001)도 실증연구를 통해서 학력이 고용가능성에 긍정적 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 경력만족에 대해서는 학력이 박슬기(2009)는 긍정적 영향을, Igarria와 Greenhaus(1992)는 부정적 영향을 미친다고 밝혔다.

연령은 여러 가지 견해가 있으나 Johnson(2001)은 고령자일수록 융통성이 없고 새로운 기술이나 지식을 배우는데 관심과 열정이 적으므로 결국 나이가 많을수록 자신의 고용가능성을 낮게 인지하는 것으로 나타났다. 경력만족에 대해서 Igarria와 Greenhaus(1992)는 긍정적 영향을 미친다고 밝혔다. Johnson(2001), Cox와 Harquail(1991)의 연구에서는 직급, 근속기간 학력, 연령 등 인구통계적 변인이 경력만족과 고용가능성에 매개역할을 한다고 밝혔다.

이상과 같이 여러 선행연구결과가 모두 일치하지는 않지만 군 특성상 주관적 경력성공에 가장 영향을 미치는 조절변인은 계급과 근속기간이라고 볼 수 있다. 계급이 높아짐에 따라 업무의 중요성과 조직 내 위상이 높아지고 개인이 느끼는 경력만족이 커지

며 군내에 미치는 영향력과 전문성이 높아져 전직 시에는 군과 연관된 분야에 취업할 수 있는 기회가 많아진다. 그러나 근속기간은 장기근속에 따라 반드시 계급이나 조직에서의 위치가 같이 상승하는 것이 아니므로 일부 조기진출자를 제외하고는 경력만족이 떨어지고, 민간사회와의 단절이 길어져 사회적 인적네트워크와 적응력은 떨어지는 반면 자신의 눈높이는 높아져 재취업이 더 어려다고 인지할 수 있다(김성남 등, 2007). 학력은 장교집단 대부분 대학졸업 이상이고, 군에서 자기개발과정을 통한 학위취득은 일부 전문형 장교 외에는 전문성 향상보다 진급평가 시 가산점수를 고려한 것이므로 경력만족과 고용가능성에 영향이 적다. 연령은 군인사제도의 특성상 근속기간과 상관관계가 높으므로 이 연구에서는 계급과 근속기간만을 변인으로 하여 다음과 같은 가설을 제시하였다.

**가설Ⅱ 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어서 계급이 조절작용을 할 것이다.**

- 가설Ⅱ-1 자기주도적 경력관리가 경력만족에 미치는 영향에 있어서 계급이 조절작용을 할 것이다.
- 가설Ⅱ-2 가치중심적 태도가 경력만족에 미치는 영향에 있어서 계급이 조절작용을 할 것이다.
- 가설Ⅱ-3 자기주도적 경력관리가 고용가능성에 미치는 영향에 있어서 계급이 조절작용을 할 것이다.
- 가설Ⅱ-4 가치중심적 태도가 고용가능성에 미치는 영향에 있어서 계급이 조절작용을 할 것이다.

**가설Ⅲ 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어서 근속기간이 조절작용을 할 것이다.**

- 가설Ⅲ-1 자기주도적 경력관리가 경력만족에 미치는 영향에 있어서 근속기간이 조절작용을 할 것이다.
- 가설Ⅲ-2 가치중심적 태도가 경력만족에 미치는 영향에 있어서 근속기간이 조절작용을 할 것이다.
- 가설Ⅲ-3 자기주도적 경력관리가 고용가능성에 미치는 영향에 있어서 근속기간이 조절작용을 할 것이다.
- 가설Ⅲ-4 가치중심적 태도가 고용가능성에 미치는 영향에 있어서 근속기간이 조절작용을 할 것이다.

### Ⅲ. 연구방법

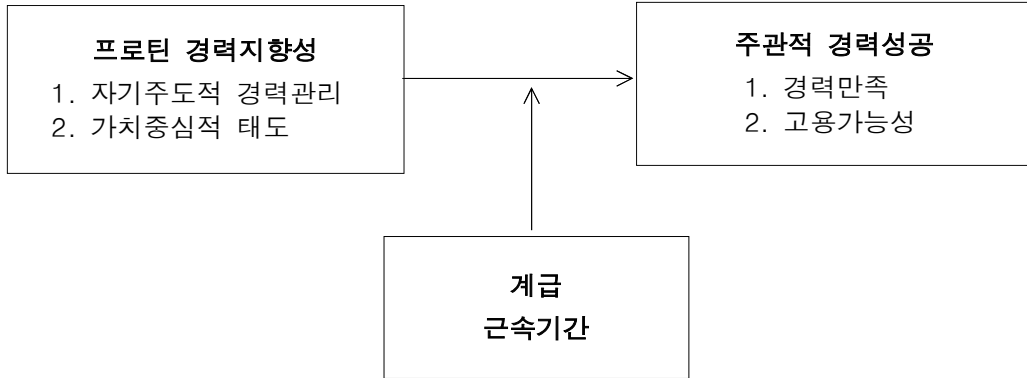
#### 1. 연구모형

본 연구는 프로틴 경력지향성(자기주도적 경력관리, 가치중심적 태도)에 따른 주관적 경력성공(경력만족, 고용가능성)과의 상관관계를 분석하고, 계급과 근속기간이 프로틴 경력지향성과 주관적 경력성공간의 관계를 조절하는지에 대해 살펴보고자 하는데 그 목적이 있다.

이 연구는 Hall(2006)이 연구한 자기주도적 경력관리와 가치중심적 태도를 측정하여 프로틴 경력지향성을 독립변수로 설정하였으며, 주관적 경력성공은 Greenhous(1990), Johnson(2001)의 연구를 바탕으로 경력만족과 고용가능성을 종속변수로 설정하였다. 또한 경력변인 중 계



급과 근속기간의 조절효과를 분석하였으며 연구모형은 [그림 III-1]과 같다.



[그림 III-1] 연구모형

## 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 군 조직 내 간부들의 프로틴 경력 성향을 확인하고 프로틴 경력 태도가 주관적 경력성공 간에 어떠한 영향을 주고 있는지를 실증적으로 검증하기 위해 국방부의 승인을 받아 육·해(해병대 포함)·공군의 준위부터 대령급 장교까지를 대상으로 표본을 선정했다. 설문 대상자 선정은 업무수준과 근무환경 측면을 고려하여 합참, 연합사 등의 정책부서와 교육기관, 야전부대에서 대부분 장기복무자로 선정하였으며 직접방문 및 부대 내 행정전산망을 통하여 표본을 확보하였다. 설문기간은 2009년 10월 2일부터 10월 23일까지 22일간 시행하였으며, 총 475부를 배포하여 310부를 회수하였다(회수율 65%). 회수된 설문지 중에서 결측치가 있는 것, 불성실한 응답을 한 설문지 등 7부를 제외한 303부(유효자료율 98%)를 통계분석에 사용하였다.

본 연구표본의 인구통계적 특성을 살펴보면 <표 III-1>과 같다. 성별분포는 남성 98%, 여성 2%로 군의 특성상 절대적으로 남성이 많고, 학력수준은 대졸이하 1.7%, 대졸 32.7%, 대학원재학 이상 66%이며 계급은 준사관 2.3%, 중소위 16.8%, 대위 10.9%, 소령 26.1%, 중령 36.6%, 대령 7.6%이고 근속기간은 단기복무인 3년 이하가 15.8%, 중기복무인 3년1개월 이상에서 10년 이하 7.6%, 10년 1개월에서 20년 미만 37.6%, 연금수혜 대상자인 20년 이상이 38.9%이다.

<표 III-1> 표본의 인구통계적 특성

	구 분	빈도수(명)	구성비율(%)
성별	남	297	98.0
	여	6	2.0
연령	20대	62	20.5
	30대	80	26.4
	40대	143	47.2
	50대	18	5.9
학력	대졸이하	5	1.7
	대졸	98	32.3
	대학원이상	200	66.0
계급	준위	7	2.3
	중소위	51	16.8
	대위	32	10.6
	소령	79	26.1
	중령	111	36.6
	대령	23	7.6
근속기간	3년 이하	48	15.8
	3년1개월~10년 이하	23	7.6
	10년1개월~20년 미만	114	37.6
	20년 이상	118	38.9
군별	육군	241	79.5
	해군(해병대포함)	27	8.9
	공군	35	11.6
출신별	사관학교	140	46.2
	ROTC	99	32.7
	학사장교	32	10.6
	특수사관	32	10.6

### 3. 변수의 정의와 측정

#### 1) 프로틴 경력지향성

경력 성공을 승진이나 보수 등 외적요소보다 본인이 느끼는 심리적 만족 등 내적가치에 기준을 두며 경력관리에 대한 책임을 조직보다는 본인에게 있다고 인식하여 스스로 자기개발에 노력하며 전직역량을 쌓아 나가는 태도로서 자기주도적 경력관리(self-directed)와 가치중심적(value-driven)태도를 하위변수로 하여 Briscoe et al.(2006)이 개발한 설문도구 14개 문항을 7점 척도로 측정하였다. 변수의 정의는 다음과 같다.

(1) 자기주도적 경력관리는 경력에 대한 책임이 자신에게 있음을 인지하고 지속적인 학습을 통해 적극적으로 경력을 관리해 나가는 것으로 정의하였고

(2) 가치중심적 태도는 경력에 대한 의사 결정시 직급, 보수 등과 같은 외적인 요소 보다는 개인의 가치를 보다 중시하는 것으로 정의하였다.

## 2) 주관적 경력성공

직무역할, 대인관계 성공 등과 같은 개인의 내적인 인식과 현재조직에서 업적, 야망, 외적인 성공, 즉 재정적인 성공과 조직위계상의 성공에 대한 개인 인식의 통합이며 현재 조직에서 뿐만 아니라 자신의 경력에서 성공에 대한 자신의 평가를 통합하는 개념(Greenhous, 1990; Judge, 1995; Seibert, 1999)이며 이 연구에서는 박수성(2006)의 연구에서 사용된 경력만족, 고용가능성을 하위변수로 하여 경력만족은 Greenhous et al.(1990)이 개발한 5문항을 7점 척도로, 고용가능성은 Johnson(2001)이 개발한 5문항을 7점 척도로 측정하였다. 변수의 정의는 다음과 같다.

(1) 경력만족은 이제까지의 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표 달성정도, 임금, 승진, 새로운 기술의 개발 등에 관한 만족으로 정의하였고

(2) 고용가능성은 현재 소속된 조직 밖에서 필요한 경우 자신의 고용이 보장될 기회를 느끼는 정도로 정의하였다.

# IV. 연구 결과

## 1. 신뢰도 및 타당도

신뢰도(Reliability)란 유사한 측정도구 혹은 동일한 측정도구를 사용하여 동일한 개념을 반복 측정했을 때 일관성 있는 결과를 얻는 것을 말한다. 본 연구에서는 내적 일관성 방법 중 널리 사용되고 있는 Cronbach's Alpha 계수를 사용하여 신뢰도를 측정하였다. 본 연구에서는 모든 변수가 기준에 개발된 측정도구를 활용하였으므로 각 변수들의 내적일관성(Cronbach's alpha)기준을 0.6이상으로 설정하고 신뢰도를 검증한 결과 <표 IV-1>과 같이 측정도구의 Cronbach's alpha 계수가 0.706 이상으로 가설 검증에 사용하기에 충분한 신뢰도를 가지고 있는 것으로 나타났다.

타당도는 연구자가 측정하고자 하는 개념이나 속성을 측정하기 위하여 개발한 측정도구가 그 개념과 속성을 얼마나 정확히 측정하는가를 의미한다. 여러 가지 타당도 중에서도 개념타당도란 측정도구가 실제로 무엇을 측정 하였는가 하는 추상적인 개념이 실제로 측정도구에 의해서 적절하게 측정되었는가에 대한 문제로서 이론적 연구를 하는 데 있어서 가장 중요한 타당도이다. 본 연구에서는 여러 가지 요인분석 방법 중 개념타당도를 확보하기 위하여 보편적으로 사용하는 기법인 주성분분석을 실시하였으며, 요인분석방법으로는 직교회전방식(varimax)을 채택하고 확인적 요인분석을 하여 총 32개의 문항 중 15개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고 최종적으로 17개 문항을 분석에 이용하였다. 타당도 및 신뢰도 분석 결과는 <표 IV-1>과 같으며 17개 측정항목 모두의 요인적재치가 0.483이상으로 나타나 타당도가 있는 것으로 판단되었다.

<표 IV-1> 요인분석 및 신뢰도 분석결과

구 분		요인분석				신뢰도 분석	
변인	문항	1	2	3	4	항목제거시 $\alpha$	Cronbach's $\alpha$
자기주도적 경력관리	자기주도6	.823	.230	.100	.011	.821	.869
	자기주도5	.802	.189	.252	-.025	.819	
	자기주도3	.793	.090	.152	.084	.833	
	자기주도7	.679	.326	.238	.058	.843	
가치중심적 태도	가치중심2	.381	-.046	-.049	.735	.518	.706
	가치중심4	-.011	-.006	.107	.708	.711	
	가치중심3	.189	-.016	-.148	.661	.643	
	가치중심1	.489	.076	-.036	.483	.676	
고용가능성	고용가능4	.150	.889	.156	.059	.864	.910
	고용가능3	.221	.879	.093	.041	.864	
	고용가능5	.096	.830	.148	.024	.904	
	고용가능2	.228	.788	.202	.063	.900	
경력만족	경력만족1	.272	.021	.795	.032	.758	.814
	경력만족2	.333	.145	.753	-.013	.752	
	경력만족5	.105	.062	.725	.024	.796	
	경력만족3	.217	.289	.645	.069	.778	
	경력만족4	.048	.246	.643	.012	.802	
고유값		5.965	2.319	1.861	1.334		
분산설명력		19.243	18.434	17.527	12.323		

본 연구에서는 설정한 주요 변수들 간의 상관관계를 알아보기 위해 피어슨 상관관계(pearson correlation) 분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 IV-2>에서 보는 바와 같다. 고용가능성은 자기주도적 경력관리, 가치중심적 태도, 경력만족과 모두 긍정적 상관관계를 계급, 근속기간과는 부정적 상관관계를 보였다. 자기주도적 경력관리는 가치중심적 태도, 경력만족, 고용가능성과 긍정적 상관관계를 보였다.

<표 IV-2> 측정변수간의 상관관계

	평균	표준편차	자기주도적	가치중심적	경력만족	고용가능성	계급	근속기간
자기주도적	5.05	1.159	1					
가치중심적	4.32	1.148	.392**	1				
경력만족	4.81	1.092	.473**	.102	1			
고용가능성	4.26	1.397	.419**	.121*	.410**	1		
계급	4.00	1.289	-.044	.149**	.010	-.195**	1	
근속기간	15.78	8.323	-.036	.094	-.034	-.233**	.766**	1

※: .05수준(양쪽), \*\*: 상관계수는 .01수준(양쪽)에서 유의

## 2. 가설검증

### 1) 프로틴 경력지향성과 주관적 경력성공과의 관계

본 연구의 연구모형 가설검증을 위하여 회귀분석을 실시한 결과 <표 IV-3>와 같이 자기주도적 태도가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 I-1은 t 값 8.972(p=.000)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 I-1은 채택되었다. 즉 Hall과 Hall(1978)의 연구와 같이 자기주도적 경력관리는 경력만족에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 회귀모형은 F 값이 p=.000에서 80.497의 수치를 보이고 있으며 회귀식에 대한 R<sup>2</sup>=.207 로 20.7%의 설명력을 보이고 있다.

가치중심적 태도는 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 I-2는 검증결과, t 값은 1.547(p=.123)로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 가설 I-2는 채택되지 않았다. 즉 가치중심적 태도는 경력만족에 영향을 미치지 않았다.

<표 IV-3> 프로틴 경력지향성이 경력만족에 미치는 영향 분석

독립변수	종속변수	표준 오차	Beta	t 값	유의 확률	통계량	비고
자기주도적 경력관리	상 수	.250		10.450	.000	R= .455 R <sup>2</sup> = .207 수정된R <sup>2</sup> =.204 F =80.497 p=.000	가설 I-1
	경력만족	.048	.455	8.972	.000		
가치중심적 태도	상 수	.242		18.344	.000	R=.088 R <sup>2</sup> =.088 수정된R <sup>2</sup> =.004 F =2.392 p=.123	가설 I-2
	경력만족	.054	.088	1.547	.123		

<표 IV-4>에서 자기주도적 경력관리가 고용가능성에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 I-3의 검증결과, t 값은 8.024(p=.000)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 I-3은 채택되었다. 즉 Hall과 Hall(1978)의 연구에서와 같이 자기주도적 경력관리가 높으면 고용가능성도 높아진다는 것을 알 수 있다. 회귀모형은 F 값이 p=.000에서 64.386의 수치를 보이고 있으며 설명력은 17%이었다. 가치중심적 태도는 고용가능성에 긍정적 영향을 미칠 것이라는 가설 I-4의 검증결과, t 값은 2.244(p=.026)로 통계적 유의수준 하에서 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 I-4는 채택되었다. 즉 가치중심적 태도가 높으면 고용가능성도 높아진다는 것을 알 수 있다. 회귀모형은 F 값이 p=.026에서 5.034의 수치를 보이고 있으며 설명력은 1.3%이었다.

<표 IV-4> 프로틴 경력지향성이 고용가능성에 미치는 영향 분석

독립변수	종속변수	표준오차	Beta	t 값	유의 확률	통계량	비고
자기주도적 경력관리	상수	.324		10.450	.000	R = .415 R <sup>2</sup> = .172 수정된 R <sup>2</sup> = .170 F = 64.386 p = .000	가설 I-3
	고용가능성	.062	.415	8.024	.000		
가치중심적 태도	상수	.305		11.717	.000	R = .127 R <sup>2</sup> = .016 수정된 R <sup>2</sup> = .013 F = 5.034 p = .026	가설 I-4
	고용가능성	.068	.127	2.244	.026		

## 2) 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어서 계급과 근속기간의 조절효과

경력변인 중에서 선행연구결과 가장 의미 있는 계급과 근속기간의 조절효과를 살펴본 결과는 다음과 같으며 계급은 준위, 소위, 중위, 대위까지의 위관집단과 소령, 중령, 대령의 영관집단으로 구분하였다.

### (1) 계급의 조절효과

먼저 <표 IV-5>에서 계급의 조절효과를 살펴보면 각각의 가설에 따른 회귀분석결과 모형 3의 유의확률 F변화량이 유의수준보다 크므로 조절효과가 없었다. 따라서 가설 II-1, 2, 3, 4 는 모두 기각되었다. 계급이 높고 낮음에 따라 경력만족과 고용가능성을 조절하지 못하는 바, 민간조직을 대상으로 한 선행연구(장은주, 2003; 장은주, 박경규, 2005; 김희경, 2005)와 달리 군에서는 김은묵(2010)의 연구와 같이 계급이 주관적 경력성공에 주요요인으로 작용하지 않았다.

<표 IV-5> 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어서 계급의 조절효과

독립변수	종속변수	모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	통계량 변화량					가설
						R제곱 변화량	F변화량	자유도 1	자유도 2	유의확률 F변화량	
자기주도적 경력관리	경력만족	1	.446	.199	.196	.199	74.321	1	300	.000	II-1
		2	.446	.199	.193	.000	.010	1	299	.921	
		3	.447	.200	.192	.001	.420	1	298	.517	
가치중심적 태도	경력만족	1	.090	.008	.005	.008	2.433	1	300	.120	II-2
		2	.099	.010	.003	.002	.560	1	299	.455	
		3	.107	.011	.002	.002	.481	1	298	.488	
자기주도적 경력관리	고용가능성	1	.420	.176	.173	.176	64.103	1	300	.000	II-3
		2	.475	.226	.221	.050	19.224	1	299	.000	
		3	.485	.235	.227	.009	3.508	1	298	.062	
가치중심적 태도	고용가능성	1	.121	.015	.011	.015	4.477	1	300	.035	II-4
		2	.289	.084	.077	.069	22.462	1	299	.000	
		3	.290	.084	.075	.001	.268	1	298	.605	

모형 1 : 독립변수와 종속변수 간의 회귀분석

모형 2 : 독립변수, 조절변수와 종속변수 간의 회귀분석

모형 3 : 독립변수, 조절변수, 상호작용항(독립변수\*조절변수)과 종속변수 간의 회귀분석

## (2) 근속기간의 조절효과

근속기간은 집단구성을 대부분 단기복무인 1~3년차, 중기복무 4~9년차, 장기복무로 들어선 10~19년차, 연금대상자인 20년차 이상 집단으로 나누었다. 검증결과 <표 IV-6>에서 근속기간은 가치중심적 태도가 경력만족에 미치는 영향을 제외하고는 Greenhaus(1992)의 연구와 같이 모두 조절효과가 있었다.

가설 III-1 에서 R 제곱은 모형 1 22.3%, 모형 2는 22.4%, 모형 3은 22.6%로 점점 증가하고 유의확률 F 변화량이 .000로 유의수준 하에서 증가하는 것을 의미한다. 따라서 근속기간은 자기주도적 경력관리와 경력만족과의 영향에 조절작용을 하므로 가설은 채택되었다.

가설 III-2 는 모형 1, 2, 3이 모두 유의수준을 충족치 못하므로 조절효과가 없다. 따라서 가설은 기각되었다.

가설 III-3 에서 R 제곱은 모형 1 17.6%, 모형 2는 22.3%, 모형 3은 22.9%로 점점 증가하고 유의확률 F 변화량이 .000로 유의수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 의미한다. 따라서 근속기간은 자기주도적 경력관리와 고용가능성의 영향관계에서 조절작용을 하므로 가설은 채택되었다.

가설 III-4 에서 R 제곱은 모형 1은 1.5%, 모형 2는 7.5%, 모형 3은 7.9%로 점점 증가하고 유의확률 F 변화량이 모형 1은 0.035로 .05보다 작고 모형 2, 모형 3은 .000으로 유의수준 하에서 유의하게 증가하는 것을 의미한다. 따라서 근속기간은 가치중심적 태도와 고용가능성의 영향관계에서 조절작용을 하므로 가설은 채택되었다.

<표 IV-6> 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 있어서 근속기간의 조절효과

독립변수	종속변수	모형	R	R 제곱	수정된 R제곱	통계량 변화량					가설
						R제곱 변화량	F변화량	자유도 1	자유도 2	유의확률 F변화량	
자기주도적 경력관리	경력만족	1	.473	.223	.221	.223	86.612	1	301	.000	III-1
		2	.473	.224	.219	.000	.109	1	300	.000	
		3	.475	.226	.218	.002	.731	1	299	.000	
가치중심적 태도	경력만족	1	.102	.010	.007	.010	3.151	1	301	.077	III-2
		2	.111	.012	.006	.002	.576	1	300	.157	
		3	.111	.012	.002	.000	.015	1	299	.295	
자기주도적 경력관리	고용가능성	1	.419	.176	.173	.176	64.255	1	301	.000	III-3
		2	.472	.223	.218	.047	18.276	1	300	.000	
		3	.479	.229	.221	.006	2.305	1	299	.000	
가치중심적 태도	고용가능성	1	.121	.015	.011	.015	4.502	1	301	.035	III-4
		2	.273	.075	.069	.060	19.458	1	300	.000	
		3	.281	.079	.069	.004	1.290	1	299	.000	

모형 1 : 독립변수와 종속변수 간의 회귀분석

모형 2 : 독립변수, 조절변수와 종속변수 간의 회귀분석

모형 3 : 독립변수, 조절변수, 상호작용항(독립변수\*조절변수)과 종속변수 간의 회귀분석

## V. 결론 및 제언

### 1. 요약 및 결론

이 연구의 목적은 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 밝히고, 이때 경력변인인 계급과 근속기간이 조절효과를 한다는 것을 규명하는데 있었다. 이를 실증하기 위하여 다양한 분야에 근무하는 군 장교 303명을 대상으로 하여 설문조사를 실시하고 회귀분석을 통하여 다음과 같은 결과를 도출하였다.

첫째, 프로틴 경력지향성 중 자기주도적 경력관리는 경력만족 및 고용가능성에 모두 긍정적인 영향을 미치고, 가치중심적 태도는 경력만족에는 유의한 영향을 미치지 않으나 고용가능성에는 긍정적 영향을 미쳤다. 둘째, 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 계급의 조절효과는 경력만족과 고용가능성에 모두 조절효과가 없었다. 셋째, 프로틴 경력지향성이 주관적 경력성공에 미치는 근속기간의 조절효과는 가치지향적 태도가 경력만족에 미치는



영향에 있어서만 조절효과가 없고 나머지 요인들에 대해서는 모두 조절효과가 있었다.

이상과 같은 연구결과를 종합하면 다음과 같은 시사점을 얻을 수 있다. 첫째, 자기주도적 경력관리를 적극적으로 하는 사람은 경력만족과 고용가능성이 모두 높다. 계급은 객관적 경력성공에는 중요한 변인이 되지만 개인이 인식하는 주관적인 경력성공에는 조절효과를 미치지 못한다. Peluchette(1993)의 연구에서 주관적 경력성공은 개인에게만 아니라 조직의 효과성에도 기여한다고 하였으므로 자기주도적 경력관리는 개인의 경력만족과 고용가능성을 높여줄 뿐만 아니라 군조직의 사기와 단결 나아가서 무형의 전투력에도 영향을 미칠 것이다. 둘째, 가치중심적 태도는 선행연구와 달리 경력만족에 영향을 미치지 못하고 고용가능성에도 미미한 영향(설명력 1.3%)을 미치는 것을 알 수 있다. 가치지향적인 태도를 가진 사람은 경력에 대하여 가치중심적으로 결정을 하게 되나 군과 같은 위계조직에서는 자신의 가치보다는 조직의 가치가 우선시 되어 경력만족에 영향을 미치지 못하고 이러한 가치중심은 고용가능성에도 의미 있는 영향을 주지 못한다고 분석된다. 하지만 이것은 군 장교집단에 한정된 결과일 수 있다. 근속기간은 가치중심적 태도가 경력만족에 미치는 영향에는 조절효과가 없지만 나머지는 모두 조절효과가 있는바 계급보다 근속기간에 따라 심리적 만족도가 다르다는 것을 알 수 있다. 군대는 장교집단에서도 누가 더 먼저 조직에 몸담았는가 하는 연공서열 즉 밥그릇서열 의식이 매우 강함을 여기서도 알 수 있다. 따라서 승진제도나 성과관리 제도에서 다른 조직에 비해 연공서열을 중시하지 않을 수 없다.

## 2. 제언

이 연구의 의의는 그동안 Hall(1996), Arthur와 Rousseau(1996)의 연구에서 이론적으로만 제시되었던 프로틴 경력이 객관적 경력성공보다 주관적 경력성공을 추구한다는 이론을 실증적으로 검증해 보았다는데 있다. 또 군 조직에서 처음으로 장교들의 경력지향성 변화를 부각시키고 야전부대, 학교기관, 정책부서를 망라하여 초급장교인 소위부터 고급장교인 대령까지 다양한 인원을 대상으로 실증조사를 해보았다는데 있다. 이 연구의 결과, 군 장교들의 경력만족과 고용가능성을 높이는 데 프로틴 경력지향성이 중요한 변인으로 작용한다는 것을 검증하였고, 계급이 높아짐에 따라 경력만족과 고용가능성이 높아지지 않는다는 것도 밝혔다.

조직관리의 기본방향은 개인욕구(individual needs)와 조직욕구(organizational needs)의 조화를 통한 조직목표 달성에 있다(Argyris, 1964; Schein, 1978). 특히 군 조직은 국가안보라는 조직목표 달성을 위하여 우수한 인력을 확보하고 높은 사기를 유지하는 것이 첨단무기체계 확보 못지않게 중요하다(국방백서, 2009).

현재 우리군의 경력개발 시스템은 군에서 몇 가지 경력모형을 정해주고 인사관리를 개인 의적성과 계획을 무시한 조직위주로 하고 있다. 특히 인사관리의 중점을 전문성 향상보다는 진급관리에 두고 있다. 그러나 연구결과에서 보듯이 주관적 경력성공을 성취하기 위해서는 잠재된 프로틴 경력지향성을 높일 수 있도록 다음과 같은 군 인적자원개발 정책이 필요하다. 첫째, 군 생활 초기부터 생애설계와 연계된 경력경로설계 및 개발에 대한 지원이 이루어져야 한다. 고등군사반(OAC) 등 장교 보수교육과정에서부터 경력개발과 관련된 과목을 개설하고 장성급 이상이 지휘하는 부대에는 '평생교육학습센터'를 설치하여 경력개발 및 자기개발학습을 지원할 수 있는 전문상담관을 배치해야 한다. 둘째, 인적자원개발 차원에서 시행

하는 자기개발교육은 조직 위주의 학위취득이 아니라 개인의 적성과 전문성 향상은 물론 군에서 전역 후 개인의 경력목표와 연계된 전공 또는 자격취득과도 연계될 수 있도록 인적자원개발제도를 개선하여야 한다. 셋째, 군에서 쌓은 교육과 경력을 인증 받아 개인의 역량을 입증하고 전역군인 고용에 활용할 수 있도록 고용지원과 연계된 인적자원개발 정책이 필요하다. 넷째, 개인은 경력에 대한 주체가 자기 자신임을 인식하여 임관초기부터 자신의 경력계획을 주도적으로 계획하고 적극적으로 의사를 개진하며 지속적인 학습을 통한 역량개발과 경력계획 완성에 노력을 아끼지 말아야 한다.

결론적으로 군 당국과 개인이 함께 개개인의 프로틴 경력지향성을 복돋아 경력에 대한 만족도를 높이고, 전역 후 재취업 고용가능성을 향상시킴으로써 미래에 대한 불안 없이 본연의 임무에만 전념, 조직몰입을 통한 군 전투력향상을 도모토록 해야겠다.

이 연구는 다음과 같은 한계가 있다. 첫째, 경력만족은 현재 진급과 경력에 있어 남보다 앞서서 진출하고 있는 사람과 진출이 지연된 사람인지에 따라 감정적 요소가 포함될 수 있다. 또 사관학교를 나왔는가, 일반대학을 나와서 임관했는가 하는 임관출신이 교호작용을 할 수 있다. 둘째, 프로틴 경력지향성은 혼인여부에 따라서 영향을 미칠 수도 있으나 이 연구에서는 통제하지 않았다. 표본의 모집단 다수가 국방부(합참), 연합사 등 정책부서(54.1%)에서 근무하는 중·소령급(63.4%)이며 학력은 대학원 재학이상이 65%로 전체 군을 대표하는 표본이 아니라는 제한이 있지만 평균 근속기간 15.7년, 평균연령이 38.4세로 군의 중추역할 집단을 대상으로 조사했다는 측면에서 더 중요한 연구 가치가 있다.

이 연구에서는 조절변인을 계급과 근속기간만 살펴보았는데 군에서의 인적자원개발교육 역시 중요한 조절변인이 될 수 있다. 인적자원개발교육은 군내교육과 군외교육이 또 다르게 조절효과를 발휘할 수도 있을 것이다. 또한 앞으로 좀 더 다양한 종속변인을 가지고 프로틴 경력지향성이 미치는 영향을 연구할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 국방백서. (2010). 서울: 국방부.
- 군인복지실태조사. (2008). 서울: 한국국방연구원.
- 김성남, 김성호, 서우석, 이진남, 이성식, 이예성 외. (2007). 제대군인 취업지원 프로그램 구안. **직업능력개발연구**, 10(1), 23-49.
- 김시진, 김정원. (2010). 프로틴 경력태도, 무경계 경력태도 및 주관적 경력성공의 관계분석. **대한경영학회지**, 23(4), 1899-1915.
- 김은묵. (2010). **전역 직업군인의 재취업 결정요인과 유형에 관한 연구**. 박사학위논문, 백석대학교
- 남춘호. (2005). 지식정보사회의 경력과 생애과정. **정보통신정책연구**, 5(2), 22-162.
- 박길수. (2011). **공군조종사 집단간의 조직 갈등이 이직의도에 미치는 영향**. 박사학위논문, 중앙대학교
- 박방홍. (1994). 군조직의 일반적 특성에 따른 리더십의 발전방향. **충남대경영학회지**, 6, 55-57.
- 박수성. (2006). **호텔기업에 있어 멘토링의 기능이 주관적 경력성공 및 경력몰입에 미치는 영향**. 박사학위논문, 경기대학교.
- 박슬기, 이형룡. (2008). 호텔직원의 직무관련 개인성향이 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 사회적 지원의 매개효과를 중심으로. **관광학연구**, 32(4), 325-349.
- 이동하, 탁진국. (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구: 경력계획을 매개변인으로. **한국심리학회지**, 21, 83-103.
- 이상미. (2005). 간호사 경력지향성에 관한 탐색적 연구. **한국방송통신대학교 논문집 39집**, 509-527.
- 이상진. (2011). **경력정체성과 경력성응성이 경력몰입에 미치는 영향**. 박사학위논문, 중앙대학교.
- 이성률. (2009). **직업군인의 군 복지정책에 대한 인식과 생활만족도에 관한 연구**. 박사학위논문, 건양대학교.
- 유연호. (2009). **창업의지의 영향요인에 관한 실증연구 : 경력지향성과 사회문화적요인 그리고 창업지원프로그램 참여의사를 중심으로**. 박사학위논문, 호서대학교.

- 장은주. (2003). **주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구 : 금융기관 종사자를 대상으로**. 박사학위논문, 서강대학교.
- 장은주, 박경규. (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. *경영학연구*, 34(1), 141-166
- 차종석. (1999). **R&D 인력을 위한 인적자원 관리 : 개인-조직 적합 모형을 중심으로**. 박사학위논문, 한국기술원.
- 차종석, 김영배. (1997). 연구개발 인력의 경력지향성과 성과 : 전문가지향성과 조직인 지향성의 상보적인 효과. *경영학회지*, 26(4), 961-986.
- 차종석, 손병호, 이병헌. (2006). 정부출연 연구기관 연구원의 경력지향성에 관한 탐색적 연구. *기술혁신학회지*, 9(4), 1-42.
- 최영희. (2006). **경력몰입의 결정요인과 효과에 대한 연구 : 미용산업을 중심으로**. 박사학위논문, 서경대학교.
- 최종팔. (2005). **제대군인 복지정책에 관한 연구**. 박사학위논문, 경원대학교.
- Arthur, M. B., Inkson, K., & Pringle, J. K. (1999). *The new careers: Individual action & economic change*. London: Sage Publications.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Aryee, S., Chay Y. W., & Tan H. H. (1994). An Examination of the Antecedents of Subjective Career Success Among a Managerial Sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487-509.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Day, R., & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self efficacy with protege career success. *Journal of Organizational Behavior*, 64, 72-91.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.

- Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition : Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
- 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.
- Gattiker, U. E., & Lawood, L. (1988). Predictors for manager's career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41(8), 569-591.
- Greenhaus, J. H. (1990). Effect of race on organizational experience, Job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 4-86.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- \_\_\_\_\_. (1986). Breaking career routines: Midcareer choice and identity development. In D. T. Hall & Associates (Eds.). *Career development in organizations (pp. 120-159)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- \_\_\_\_\_. (1990). *Career in organizations*, Santa Monica, CA: Goodyear.
- \_\_\_\_\_. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 8-16.
- \_\_\_\_\_. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Hall, D. T., & Moss, J. E. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37.
- Igbaria, M. & Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model. *Communications of the ACM*, 35(2), 34-49.
- Jin, S. M. (2010). Meaning of career success of women and implications for adult learning. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*, 13(1), 141-166
- Johnson, C. D. (2001). *In Search of traditional and contemporary career success*. The University of Georgia.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical

- investigation of the predictors of executive career success. *Personal Psychology*, 48, 485-519.
- Kirk, J. J. (1994). Putting outplacement in its placement. *Journal of employment counselling*, 13, 10-18.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing Human Resources(3rd ed)*. Jossey-Bass.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275 - 300.
- Parsons, F. (1999). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 198-208.
- Randall, S. S., & Susan, E. J. (1999). *Strategic Human Resource Management*. London: Blackwell.
- Sampson, J. P., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making. *Career Development Quarterly*, 48(1), 3-18.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting research and theory to work*. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21 century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers : A study on potential motivations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 212-230
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career

success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.

Seibert, S. E., & Krimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.

Tynjala, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130-154.

Valcour, M., & Ladge, J. J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 300-309.

Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51.

Vos, A. D., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success : The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 440-456

K

C

I

- 최초접수일 : 2011년 2월 12일
- 논문심사일 :
  - 1차 외부심사일 : 2011년 2월 14일 ~ 25일
  - 2차 편집위심사일 : 2011년 3월 4일
- 게재확정일 : 2011년 3월 22일

## Abstract

### The Influence of Protean Career Attitudes on Subjective Career Success of Military Officers

Jae-bong Lee, Sung-mi-Jin

Changes in organizational career context stimulated the emergence of concept of "protean career" that emphasizes individuals' career identity and career adaptability. In a similar vein, subjective career success has been paid increasing attention to capture individual career success.

This study aimed at identifying the moderating effect of rank and service period on the relationship between protean career attitudes and subjective career success in case of military officers. Protean career attitudes consist of self-directed career management and value-driven predispositions, and career satisfaction and employability were used to measure subjective career success. Data were collected from 303 military officers. Result showed that self-directed career management had a positive effect on both career satisfaction and employability. Value-driven predispositions had a positive effect on career satisfaction, but showed no significant effect on employability. The rank did not reveal moderating effect on both career satisfaction and employability, while service period had a negative effect on employability. The result implies that military HRD interventions need to take initiatives to develop protean career attitude of military officers for their career development.

**Key Words** : *Protean career, Protean career attitudes, Subjective career success*