

IT인력의 경력몰입 결정요인과 경력만족, 경력전망과의 매개효과에 관한 연구

박세연*, 조남욱**

*서울산업대학교 IT정책전문대학원 산업정보시스템 전공

**서울산업대학교 산업정보시스템학과 교수

A study on a Decisive Factor of Career Commitment of IT Human Resources and Intermediate effect by Career Satisfaction and Career Prospects

Park, Se Youn, Cho, Nam Wook

Seoul National University of Technology

E-mail : parksy@kdb.co.kr, nwcho@snut.ac.kr

요약

본 연구에서는 IT인력을 대상으로 개인특성과 조직특성이 경력만족 및 경력전망, 그리고 경력몰입에 미치는 영향과 경력만족 및 경력전망의 매개효과를 연구하였다. 개인특성에는 성장욕구강도, 자아존중감, 경력계획을, 조직특성에는 분배공정성, 성장기회제공, 경력관리를 선정하였으며 매개변수로는 경력만족 및 경력전망을 선정하였다. IT 인력의 경력몰입을 실증적으로 연구하기 위해 국내 IT관련 업체에 종사하고 있는 개발자 및 전산실 직원들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 총 220부를 배포하여 195부를 회수하였으며 회수된 설문지를 토대로 요인분석과 회귀분석을 이용하여 가설을 검증한 결과는 다음과 같다. 첫째, 경력성공 변수인 경력만족과 경력전망은 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 개인특성 중 자아존중감이 경력만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직특성 중 분배공정성 및 성장기회제공 등에 대한 지각 정도가 높을수록 경력전망에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 경력만족과 경력전망이 경력몰입에 미치는 매개효과를 살펴본 결과 부분적인 매개효과를 나타냈다.

1. 서론

오늘날 한국은 21세기 국제 디지털 시대에 부합한 강력한 경쟁력을 보유하며 IT산업의 선두주자로서 그 자리매김을 하고 있다. 정부 및 많은 기업들은 글로벌 IT기술 경쟁력 강화 측면에 더욱 심혈을 기울이며 과거 노동자본의 양적 성장 중심으로부터 벗어나 지식자본과 전문인력 양성 등을 통한 기술혁신의 질적 성장을 추구하고 있다. 2006년 IT산업인력 현황을 살펴보면 전체산업 내 IT인력

의 규모는 총 144만 명으로 10.8%의 비율을 차지하고 있고 이 중 특히 S/W 및 컴퓨터 관련 서비스 종사자는 13만 명으로 다소 증가한 모습을 보였다. 또한 2007년 IT산업 인력 종사자의 수는 2006년 대비 1.2% 증가한 146만 명으로 전망되고 있다. 이처럼 우리나라 IT산업에 종사하는 인력은 지속적인 증가추세를 보이고 있다(통계청, 한국정보통신산업협회[인력동향보고서]).

IT산업의 질은 IT산업 효과를 설명하는 가장 중

요한 측면이며 IT산업의 질에 영향을 미치는 요인으로는 IT인력의 역할이 강조되고 있다. 정보화 시대에 발맞춰 IT 관련 프로젝트 또한 점차 늘어나 그 규모의 증가세를 보이고 있다. 하지만 프로젝트의 기반이라 할 수 있는 IT인력들이 처한 열악한 환경적 여건에 대한 불만은 계속되고 있는 실정이다. 특히 타 업종에 비해 생존주기가 짧다는 의견과 일하는 강도에 비해 그에 대한 인센티브가 미미하다는 불만이 더욱 커지고 있다. IT인력을 둘러싼 이러한 부정적 의견은 결국 우리 사회가 그동안 IT산업의 양적 측면에만 주력해왔을 뿐 인적자원의 질적 측면에는 상대적으로 소홀했음을 말해준다. 또한 국내 IT산업은 정부의 다양한 IT인력 양성정책 시도에도 불구하고 전문인력의 부족 및 인력 간 질적 수준 차이의 양극화, 우수인력들의 잦은 이직현상 등 여러 가지 문제점을 노출하고 있다.

더욱이 대기업이나 금융권에서 일반화된 전산인력의 외주화는 IT인력으로 하여금 조직의 불안정성에 대응하고자 직장에 대한 강한 충성심이나 자신에게 배정된 직무에 대한 몰입 보다는 독자적으로 자신의 경력을 설계하도록 만드는 원인이 된다(Carson and Bedeian, 1994). 평생직장의 개념 및 인식이 사라지고 조직에 대한 충성심과 조직몰입을 높이 평가하던 시절도 잊혀져가는 요즘은 조직몰입보다는 경력몰입의 중요성이 상대적으로 높아지고 있으며 이에 따라 개인의 경력개발에 대한 관심 또한 점차 커져가고 있다(Hall and Moss, 1998). 또한 조직 구성원들은 자신들의 전문성 개발과 안정적 경제 기반을 확보하기 위해 재취업 목적의 경력 관리 및 개발 등 높은 수준의 경력몰입 태도를 보이는 것으로 판단된다.

경력몰입에 대한 연구는 1950년대 후반 Gouldner(1957)로부터 시작되어 경력만족, 경력몰입만을 독립적으로 고려한 연구(Aryee *et al.*, 1994; Aryee and Tan, 1992)나 경력몰입의 결정요인과 결과요인을 파악하는 연구(Blau, 1985; Carson and Bedeian, 1994; Colarelli and Bishop, 1990; Wallace, 1995), 그리고 경력몰입과 직무태도 간의 관계에서의 조절효과를 검증하는(Kidd and Green, 2004; 이기은·최규현, 2005) 등의 연구가 진행되어 왔다. 하지만 IT인력의 경력몰입에 관한 연

구는 상대적으로 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 경력유효성 개념들을 명확히 구분하고 각 개념간의 관계를 정립하고자 한다. 또한 개인특성 및 조직특성이 경력만족 및 경력전망, 그리고 경력몰입에 미치는 영향과 경력만족 및 경력전망의 매개효과를 실증적으로 검증함으로써 효과적인 경력관리에 대한 시사점 제고 및 IT인력 운용에 대한 이해를 넓히는데 본 연구의 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1 IT인력의 정의 및 범위

IT관련 직업을 구분하는 것은 현실적으로 개념적, 실증적 측면 모두 매우 어려운 작업이며, 일반적으로 통일된 기준도 존재하지 않는다. IT인력을 정의하기 위해서는 '정보통신산업 종사자'와 '정보통신 직업 종사자'간의 구분을 명확히 할 필요가 있다. '정보통신산업 종사자'의 경우는 전산업의 종사자 중에서 통상적으로 정보통신산업으로 분류되는 산업에 종사하는 인력을 의미하는 반면, '정보통신 직업 종사자'의 경우는 정보통신 관련기술과 전문지식의 보유 및 활용여부가 중요한 판단기준이 되어(권남훈, 2001) 정보통신산업에 종사하고 있지 않더라도 IT기술이나 전문지식을 보유하고 활용하는 직업종사자를 '정보통신직업 종사자'로 분류한다.

Freeman and Aspray(1999)의 연구는 IT전문인력을 핵심직업군과 비핵심직업군으로 구분하였다. 핵심직업군은 직무수행에 있어 정보통신기술에 관한 지식이 보다 큰 비중을 차지하는 직업으로, 비핵심직업군은 직무수행에 있어 특정사업부문에 관한 전문지식이 더 중요한 직업으로 정의하였다. 즉, IT전문인력은 핵심직업군에 속하며 '정보통신기술에 관한 전문적인 지식 없이는 직무를 수행할 수 없는 근로자'로 규정하고 이러한 기준에 따라 정보통신기기의 단순판매자, 설치, 조립, 관련 근로자 등은 IT전문인력에서 제외된다(금재호, 2003).

이상의 많은 학자들의 논의를 바탕으로 본 연구에서는 IT인력의 범위를 IT직업종사자로서 IT기술이나 전문지식을 보유하고 활용하는 IT전문인력으로 규정하고자 한다.

2.2 경력만족, 경력전망 및 경력몰입과의 관계

경력만족은 개인의 가치가 자신의 경력에 적응된 정도(Hall, 1990)를 말하는 것으로, 개인이 가지고

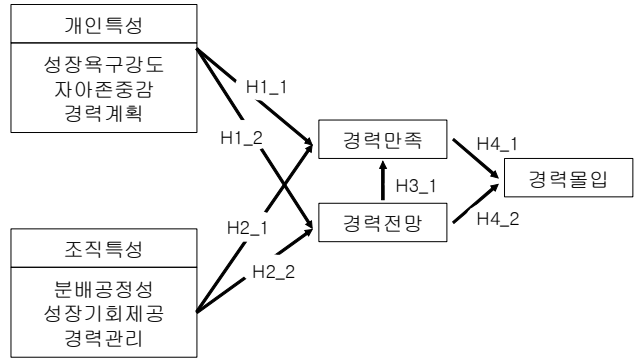
있는 자기 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성을 의미하며 직무만족의 한 측면으로 간주된다(Gattiker and Larwood, 1988). 경력만족은 직무만족과는 다른 개념으로 직무만족이 개인의 직무자체나 직무경험 및 소속된 직장생활을 평가하여 형성하는 태도라고 한다면 경력만족은 개인의 삶에서 선택하고 결정한 경력 또는 가질 수 있는 경력기회나 발전 가능성 및 이러한 경력 생활을 뒷받침하는 자신의 지식과 능력에 대한 태도인 것이다(최우성, 2005). 이렇듯 자신의 경력에 대해 만족한다는 것은 개인 자신이 경력역할에서 성공적이었다고 지각하는 정도이므로 경력만족이 높을수록 자신의 전문직업에 대해 더욱 몰입할 것으로 볼 수 있다. Aryee and Tan(1992)은 London(1983)과 London and Mone(1987)의 이론에 기초하여 경력몰입에 관한 모형을 검증한 결과 경력만족이 경력몰입에 직접적인 영향을 미친다고 하였으며 Aryee *et al.*(1994)의 연구에서도 경력만족은 경력몰입을 설명하는데 유의미하게 관련이 있다고 하였다.

경력전망은 비교적 객관적이고 눈에 보이는 기준인 승진이나 임금처럼 측정가능한 성과를 의미한다(김상진, 2006). 서균석(2003)은 경력전망을 객관적인 경력산출(carrer outcomes)로 조직에서의 승진가능성에 대한 개인의 주관적 평가를 의미하며 지각된 내부승진 가능성(perceived internal promotion)(Chang, 1999), 경력성과(career performance)(Orpen, 1994), 승진전망(advancement prospect)(Greenhaus *et al.*, 1990), 경력승진전망(career advancement prospect)(Greenhaus and Parasuraman, 1993)과 유사한 개념이라 하였다. 이렇듯 경력전망은 조직에서 자신이 승진할 수 있을 것이라는 개인적 기대감 정도, 동일 연령집단 내에서의 상대적 임금수준 등과 같은 것이다. 경력전망에는 자신의 직무성과에 대한 조직 혹은 상사의 객관적 평가결과가 중요한 결정요소로 작용하며(Greenhaus *et al.*, 1990) 이는 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 결정요인이 된다(Aryee and Tan, 1992; Bedeian *et al.*, 1991; 이기은, 2001).

3. 연구설계

본 연구에서는 IT인력의 개인특성과 조직특성이 경력만족 및 경력전망, 그리고 경력몰입에 미치는

영향과 경력만족 및 경력전망의 매개효과에 대해서 다뤄보고자 한다. 이론적 배경과 선행연구를 바탕으로 본 연구의 연구목적을 달성하기 위해 [그림 1]과 같은 연구모형을 설계하였다.



[그림 1] 연구모형

본 연구는 2008년 1월 중순부터 2월 중순까지 약 1개월간 실시되었으며 정규근로자, 외주화에 따른 아웃소싱 근로자 및 프리랜서 등 서울 소재 국내 IT관련 업체에 종사하고 있는 개발자 및 전산실 직원들을 조사대상으로 하였다. 총 220부의 설문지를 배포하여 195부를 회수하였고, 그 중에서 응답을 하지 않은 부분(결측값)이 있는 설문지와 응답의 신뢰성이 현저히 떨어진다고 보여 지는 설문지 21부를 제외한 나머지 174부를 중심으로 실증분석을 실시하였다. 본 연구에서 사용한 설문 문항은 [표 1]과 같으며, 리커트 7점 척도로 측정하였다.

[표 1] 측정변수의 조작적 정의 및 설문문항

변수	정의	설문문항 (설문문항)	
개인특성	성장욕구강도	도전적이고 독립적이며 다양하게 새로운 업무를 지향하는 정도	이동걸(2005)/ 4
	자아존중감	자신을 유능하고 중요하다고 여기는 정도	Pierce <i>et al.</i> (1989), 최우성(2005)/ 4
	경력계획	자신의 경력목표를 설정하고 설정된 목표를 성취하기 위해 수립하는 행동과정이나 수단	Hall(1990), Orpen(1994)/ 4
조직특성	분배공정성	개인의 기여(가령, 교육수준, 경력 및 노력 등)과 비교해서 조직으로부터 공정한 보상을 받는다고 인식하는 정도	Price and Muller(1986)/ 6
	성장기회제공	전문적인 기술의 유지와 성장을 위한 기회를 제공	Ierson(1992)/ 5
	경력관리	직원들의 경력유효성을 높이기 위해서 조직이 정교하게 수립한 다양한 정책 및 실무	Orpen(1994)/ 5
경력만족	개인의 가치가 경력에 적응된 정도	Greenhaus <i>et al.</i> (1990)/ 5	
경력전망	승진할 것이라는 기대감 또는 가능성을 인식하는 정도	Greenhaus <i>et al.</i> (1990)/ 5	
경력몰입	자신이 현재 가지고 있는 직업과 관련된 분야에 대한 개인의 주관적이고 감정적인 애착	이기은(2001)/ 5	

4. 연구결과

4.1 표본특성

본 연구의 표본은 남자132명(75.9%), 여자42명(24.1%)로 총 174명이며 기타 인구통계학적인 특성은 [표 2]와 같다.

[표 2] 연구대상자의 일반적 특성

구분	빈도(명)	백분율(%)	
성 별	남	132	75.9
	여	42	24.1
연 령	20대	52	29.9
	30대	101	58.0
	40대 이상	21	12.1
결혼여부	미혼	83	47.7
	기혼	91	52.3
학 령	고졸	7	4.0
	전문대졸	43	24.7
	대졸	113	64.9
	석사	9	5.2
근로형태	박사	2	1.1
	정규근로	62	35.6
	파견근로	82	47.1
직 급	프리랜서	24	14.9
	기타	4	2.3
	사원	45	25.9
	대리	53	30.5
	과장	45	25.9
현 직 장 근속년수	차장	26	14.9
	부장	4	2.3
	기타	1	0.6
	3년 미만	72	41.4
사회생활 근무년수	3~5년	45	25.9
	6~9년	39	22.4
	10년 이상	18	10.3
	5년 이하	52	29.9
계	6~10년 미만	59	33.9
	10~15년 미만	38	21.8
	15년 이상	25	14.4
	계	174	100.0

4.2 측정변수의 요인분석

본 연구에서 사용한 요인분석 방법은 주성분분석을 사용하였으며, 요인 적재치는 0.40 이상의 것을 사용하고, 요인 적재치를 높이기 위해 베리맥스 회전을 실시하였다.

신뢰도 검증은 [표 3]과 같이 Cronbach α 가 개인특성 0.83, 조직특성 0.92, 경력만족 0.90, 경력전망 0.89, 경력몰입 0.74로, 모두 0.60 이상으로 나타났다. 따라서, 본 연구의 측정도구는 신뢰할 만한 수준임을 알 수 있다.

4.3 변수간의 상관관계

4.3.1 개인특성 및 조직특성과 경력만족, 경력전망, 경력몰입

개인특성 및 조직특성과 경력만족 및 경력전망, 그리고 경력몰입과의 관계에 대해 살펴본 결과는

[표 3] 요인분석 및 신뢰도 검증

구분	관찰변수	요인적재량	Alpha	
개인특성	경력계획	A10	0.895	0.83
		A11	0.822	
		A9	0.767	
		A12	0.608	
	자아존중감	A6	0.784	0.73
		A7	0.755	
		A5	0.718	
		A8	0.477	
	성장욕구강도	A1	0.716	0.65
		A2	0.679	
		A4	0.653	
		A3	0.543	
개인특성	-	-	0.83	
조직특성	성장기회제공	B11	0.881	0.89
		B8	0.872	
		B10	0.845	
		B9	0.825	
		B7	0.797	
	경력관리	B13	0.799	0.86
		B14	0.739	
		B12	0.720	
		B6	0.707	
		B4	0.580	
		B16	0.565	
	분배공정성	B2	0.952	0.65
		B1	0.912	
		B3	0.862	
		B5	0.704	
조직특성	-	-	0.92	
경력전망	C8	0.929	0.89	
	C9	0.919		
	C7	0.872		
	C6	0.840		
	C10	0.623		
경력만족	C2	0.899	0.90	
	C1	0.875		
	C3	0.813		
	C4	0.793		
	C5	0.792		
경력몰입	-	-	0.74	

[표 4]와 같다. 개인특성 중 성장욕구강도는 경력만족, 경력전망과 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았으나 경력몰입($r=.268, p<.001$)과는 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 자아존중감은 경력만족($r=.336, p<.001$)과 경력몰입($r=.205, p<.01$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 경력전망과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다. 경력계획은 경력만족($r=.188, p<.05$)과 경력몰입($r=.223, p<.01$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였으며, 경력전망과는 통계적으로 유의미한 상관관계를 보이지 않았다.

조직특성 중 분배공정성은 경력만족($r=.222, p<.01$)과 경력전망($r=.514, p<.001$), 그리고 경력몰입($r=.328, p<.001$)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 성장기회제공은 경력만족($r=.367,$

p<.001)과 경력전망(r=.405, p<.001), 그리고 경력몰입(r=.253, p<.01)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 경력관리는 경력만족(r=.371, p<.001)과 경력전망(r=.358, p<.001), 그리고 경력몰입(r=.244, p<.01)과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 이상과 같이 IT인력은 개인특성 중 성장욕구강도가 높을수록 경력몰입이 높으며, 자아존중감과 경력계획이 높을수록 경력만족과 경력몰입이 높은 것으로 나타났다. 또한 조직특성 중 분배공정성과 성장기회제공, 그리고 경력관리가 높을수록 경력만족과 경력전망, 그리고 경력몰입이 높은 것으로 나타났다.

[표 4] 개인특성 및 조직특성과 경력만족, 경력전망, 경력몰입과의 관계

구 분	경력만족	경력전망	경력몰입	
개인특성	성장욕구강도	0.095 (0.215)	-0.066 (0.390)	0.268*** (0.000)
	자아존중감	0.336*** (0.000)	0.057 (0.452)	0.205** (0.007)
	경력계획	0.188* (0.013)	0.025 (0.745)	0.223** (0.003)
조직특성	분배공정성	0.222** (0.003)	0.514*** (0.000)	0.328*** (0.000)
	성장기회제공	0.367*** (0.000)	0.405*** (0.000)	0.253** (0.001)
	경력관리	0.371*** (0.000)	0.358*** (0.000)	0.244** (0.001)

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

4.3.2 경력만족 및 경력전망과 경력몰입

경력만족 및 경력전망과 경력몰입과의 관계에 대해 살펴본 결과는 [표 5]와 같다. 경력만족(r=.190, p<.05)과 경력전망(r=.228, p<.01)은 경력몰입과 통계적으로 유의미한 정적 상관관계를 보였다. 따라서, IT인력은 경력만족과 경력전망이 높을수록 경력몰입이 높은 것으로 나타났다.

[표 5] 경력만족 및 경력전망과 경력몰입과의 관계

구 분	경력몰입
경력만족	0.190* (0.012)
경력전망	0.228** (0.003)

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

4.4 가설검증

본 연구의 가설검증을 위해 다중회귀분석방법을 사용하였다.

개인특성이 경력만족에 미치는 영향은 약 12.8% (R²=.128)의 설명력을 지니며, 자아존중감(β=.348, p<.001)이 통계적으로 유의미한 영향을 미쳤고 성장욕구강도와 경력계획은 통계적으로 유의미한 영

향을 미치지 않았다. 개인특성이 경력전망에 미치는 영향은 성장욕구강도와 자아존중감, 그리고 경력계획 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서, 가설 H1_1은 부분적으로 지지되었고, H1_2은 기각되었음을 알 수 있다.

[표 6] 개인특성이 경력만족 및 경력전망에 미치는 영향

구 분	경력만족				경력전망			
	b	β	t	p	b	β	t	p
성장욕구강도	-0.161	-0.115	-1.345	0.180	-0.183	-0.132	-1.459	0.146
자아존중감	0.394	0.348	4.249***	0.000	0.113	0.101	1.161	0.247
경력계획	0.124	0.117	1.448	0.149	0.050	0.048	0.555	0.580
constant	2.070		3.352**		3.201		4.951***	
R ²	0.128				0.016			
F	8.32***				0.90			
(p)	(0.000)				(0.442)			

** p<.01, *** p<.001

조직특성이 경력만족에 미치는 영향은 약 16.0% (R²=.160)의 설명력을 지니며, 분배공정성과 성장기회제공, 그리고 경력관리 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다. 조직특성이 경력전망에 미치는 영향은 약 31.0% (R²=.310)의 설명력을 지니며, 분배공정성(p<.001)과 성장기회제공(p<.05)이 유의미한 영향을 미쳤으며, 경력관리는 유의미한 영향을 미치지 않았다. 따라서, 가설 H2_1은 기각되었고 H2_2는 부분적으로 지지되었다.

[표 7] 조직특성이 경력만족 및 경력전망에 미치는 영향

구 분	경력만족				경력전망			
	b	β	t	p	b	β	t	p
분배공정성	0.049	0.046	0.583	0.561	0.438	0.419	5.799***	0.000
성장기회제공	0.169	0.199	1.935	0.055	0.199	0.238	2.549*	0.012
경력관리	0.206	0.205	1.947	0.053	-0.005	-0.006	-0.058	0.954
constant	2.164		6.632***		0.513		1.760	
R ²	0.160				0.310			
F	10.77***				25.41***			
(p)	(0.000)				(0.000)			

** p<.01, *** p<.001

경력만족과 경력전망이 경력몰입에 미치는 영향을 살펴보면 경력만족(β=.190, p<.05)과 경력전망(β=.228, p<.01) 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미쳐 가설 H4_1과 H4_2은 지지되었음을 알 수 있다.

[표 8] 경력만족과 경력전망이 경력몰입에 미치는 영향

구 분	경력만족				경력전망					
	b	constant	R ²	F (p)	b	constant	R ²	F (p)		
경력몰입	b	0.184	0.036	6.46* (0.012)	0.224	3.427	0.052	9.41** (0.003)		
	β	0.190			0.228					
	t	2.541*			12.10***				3.068**	15.01***
	p	0.012			0.000				0.003	0.000

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

경력전망이 경력몰입에 영향을 미칠 것이라는 가

설 H3_1은 약 98.0%($R^2=.098$)%의 설명력을 가지고 유의미한 영향을 미치는 것으로 지지되었다.

[표 9] 경력만족과 경력전망의 매개효과

변인	R	R ²	R ² 변화	수정된 R ²	추정값의 표준오차	변화된 F	p
개인특성	0.295	0.087	0.087	0.081	0.95773	16.342***	0.000
경력만족	0.316	0.100	0.013	0.089	0.95367	2.467	0.118
경력전망	0.370	0.137	0.050	0.127	0.93384	9.912**	0.002
조직특성	0.313	0.098	0.098	0.093	0.95172	18.728***	0.000
경력만족	0.322	0.103	0.005	0.093	0.95174	0.992	0.321
경력전망	0.325	0.106	0.008	0.095	0.95047	1.455	0.229

p<.01, *** p<.001

[표 9]와 같이 경력만족은 개인특성이 경력몰입에 미치는 영향에서 매개역할을 할 것이라는 가설은 기각되었고 경력전망의 매개효과는 약 13.7% ($R^2=.137$)의 설명력을 지니며, p<.01 수준에서 통계적으로는 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력만족 및 경력전망이 경력몰입에 미치는 영향에서 매개역할을 할 것이라는 가설은 기각되었음을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구의 결과를 요약하면 개인특성 중 자아존중감이 경력만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났고 조직특성 중 분배공정성 및 성장기회제공 등에 대한 지각 정도가 높을수록 경력전망에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 경력전망은 경력만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고 경력성공 변수인 경력만족과 경력전망 모두 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경력만족과 경력전망의 매개효과를 살펴본 결과 경력전망만이 개인특성이 경력몰입에 미치는 영향에서 매개효과를 나타냈다.

이상의 분석결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 발견하였다. 첫째, 개인의 경력계획 및 조직의 경력관리가 경력성공을 보장하지는 못한다. 기존의 연구(최해수, 2007; 서균석, 2003)에서 개인의 경력계획은 경력성공에 영향을 주지 않으나 조직의 경력관리는 많은 영향을 미친다고 언급한 결과와 상이하게 나온 것은 IT인력의 특성이 반영되었기 때문인 것으로 보인다. Woodruff(1980)은 IT인력이 강한 인내력과 높은 성취욕구, 애매함을 싫어하는 명확성, 위험에 대한 회피 성향 그 외에 공격적인 성향과 다른 사람들과의 관계를 유지하려는 사회성이 약하다는 결과를 도출시킴으로써 일반 인력

과의 차이점을 설명했다. Valerie and Margaret(1999)은 지속적인 기술 향상과 경험을 쌓을 수 있는 환경을 지향하고 도전적인 프로젝트를 수행하길 원하며 임금(money)은 성취에 대한 지표로서 가치가 있으므로 그들이 이룩한 성취에 맞는 보상을 받는 환경에 대한 만족도가 높을 것이라고 주장하였다. 이에 좀 더 IT인력의 특성을 고려한 연구가 필요할 것으로 판단된다. 둘째, 개인의 경력만족과 경력전망을 높이는 것이 매우 중요하다는 것이다. 즉, 조직은 구성원으로 하여금 성장가능성에 대한 기대감을 갖도록 하고, 보다 공정하고 정확한 업적평가를 바탕으로 한 승진제도를 설계함으로써 경력전망 및 경력만족을 높이고 나아가 경력몰입 증대를 기대할 수 있을 것이다. 셋째, 개인은 자신의 경력개발에 보다 주체적인 역할을 해야 하며 조직은 구성원의 가치관, 성격, 대인관계유형, 일반행동패턴, 능력 등을 정확히 파악하여 경력계획을 수립할 수 있도록 지원해주고 지속적인 피드백을 실시해야 할 것이다. 본 연구에서 다뤄진 IT인력의 경력몰입에 대한 연구와 함께 IT인력 고유의 개인 및 조직특성에 대한 실증적 경험연구가 필요하다고 사료된다.

[참고문헌]

- [1] 금재호 외. 2003. IT전문인력 수요실태조사, 한국노동연구원, 한국소프트웨어진흥원[공편] p.5-6
- [2] 이기은. 2001. 경력몰입의 결정요인과 경력몰입이 구성원의 태도에 미치는 영향
- [3] 최해수 외. 2007. 호텔조직의 경력관리가 경력몰입에 미치는 영향 : 고용형태, 직급 및 근무부서의 관계영향분석
- [4] 서균석 외. 2003. 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향
- [5] 최우성. 2005. 호텔 종사원에 있어 경력몰입의 선행변수와 결과변수에 관한 연구 : 고용형태의 조절효과, 경기대학교 박사학위논문
- [6] 이동걸. 2005. 호텔종사원의 경력몰입이 조직유효성에 미치는 영향 : 경주지역 특급호텔 종사원을 중심으로, 계명대학교 석사학위논문
- [7] Woodruff C. K. 1980. Data processing people - Are they satisfied / dissatisfied with their jobs
- [8] Greenhaus, J. H. S. Parasuraman and W. Wormley. 1990. Effects of race on organizational experience job performance evaluations and career outcomes. p.64-86
- [9] Price, J.L., and C W. Muller. 1986. Handbook of Organizational measurement. Marchfield, MA:Pittman.
- [10] Orpen, C.(1994) The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Succes. International Journal of Manpower, 15(1): p.27-37