한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2014. Vol. 27, No. 1, 221-248

중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구

이 현 주
한국고용정보원

한 태 영†
광운대학교 산업심리학과

노동시장에서 완전한 은퇴를 하기 전 중장년 근로자의 경력전환은 급격하게 고령화 사회가 진행되는 여러 나라에서 관심을 받고 있다. 중장년 근로자들의 경력전환을 위해서 조직이나 사회가 완벽한 지원을 할 수는 없기 때문에 개인의 자기 주도적인 경력관리가 제2경력을 위한 중요한 축이 될 것이다. 본 연구의 목적은 이와 같은 사회변화를 인식하면서 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 영향을 미칠 수 있는 요인들을 검증하는 것이다. 중장년 근로자의 주도적 경력행동은 개인적 요인뿐만 아니라 근로와 관련된 조직의 환경과 같은 다양한 맥락과 관련이 있다. 따라서 본 연구는 중장년 근로자의 경력에서 작업 환경의 본질을 파악하기 위하여 다수준 관점에서 접근하였다. 개인수준에서는 핵심자기평가와 작업능력, 그리고 조직 내 경력선배의 멘토링을 주도적 경력행동의 예측변인으로 고려하였다. 또한 조직의 고용안정성의 교차수준 조절효과를 검증하였다. 본 연구의 자료는 33개 조직에서 40~55세의 중장년 근로자 127명으로부터 수집하였으며 분석을 위해 HLM을 이용하였다. 연구결과 개인수준에서 핵심자기평가와 작업능력, 그리고 멘토링 모두 퇴직 전 주도적 경력행동에 정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 또한 고용안정성은 개인수준 예측변인 중에서 작업능력과 주도적 경력행동, 그리고 멘토링과 주도적 경력행동 간의 관계에서 조절효과를 보였다.

주요어 : 중장년 근로자, 주도적 경력행동, 핵심자기평가, 작업능력, 멘토링, 고용안정성, 자원보존이론

† 교신저자 : 한태영, 광운대학교 산업심리학과, 02-940-5426, tyounghan@kw.ac.kr

www.kci.go.kr

2013년에 그동안 권고조항으로만 되어 있던 정년을 의무조항으로 바꾸어 정년 60세를 보장하는 “고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률”이 개정되었다. 이에 따라 공기업, 공공기관, 지방공기업, 상시근로자 300인 이상 사업장에서는 2016년부터, 그리고 국가 및 지방자치단체, 상시근로자 300인 미만 사업장에서는 2017년부터 단계적으로 적용된다.

이처럼 법적 규제를 통해 정년을 60세로 의무화한 배경에는 우리나라의 급격한 인구고령화가 있다. 통계청(2012)의 장래인구추계에 따르면 우리나라는 2010년에 65세 이상 인구 비율이 11%였으며, 2030년에는 24.3%를 기록하며 초고령 사회가 될 것으로 예상하고 있다. 그러나 개인의 일자리는 이러한 추세와 일치하지 않는다. 2008년 통계청의 경제활동인구 부가조사에 따르면 우리나라 근로자의 생애 주된 일자리(career job)에서의 평균 퇴직 연령은 53세로 나타났다. 또한 IMF 이후 우리나라 근로자들은 40대 중반부터 급격한 사회경제적 위치변화를 경험하고 있으며, 중장년 근로자들은 자신의 주된 일자리에서 퇴직한 이후 재취업에 많은 어려움을 겪고 있다(삼성경제연구소, 2009).

이와 같은 사회변화 상황에서 개인은 생애 주된 일자리에서 퇴직한 이후에도 자신의 경력을 위해서 스스로 경력을 계획하고 준비해야 한다. 이것은 개인이 주도하는 프로틴 경력(Protean career)관점과 일치하는 것으로, 중장년 근로자들은 주된 일자리에서 퇴직하기 전부터 자신의 고용가능성을 증진시키기 위한 노력을 통해 미래에 발생하게 될 경력전환에 대비할 필요가 있다. Hall(1996)에 의해 제안된 프로틴 경력은 조직이 아닌 개인이 주도하는 경력을 의미한다. 이러한 경력관리 관점에서는 생애 전반에 걸쳐 환경의 변화에 적응하기 위하여 자신의 지식, 기술, 능력을 조정하는 지속적 학습이 중요한 요소이다.

프로틴 경력 관점은 환경의 변화에 따라 경력전환이나 전직에 대한 개방적인 관점을 가정하므로 한 직장에서의 수직적 경력성공보다는 노동시장에서의 고용가능성을 중요하게 여긴다. 또한, 작업 환경의 불확실성에 따라 한 직장에서 고용 보장이 어렵더라도 개인 스스로 자신의 경력을 관리하는 책임을 갖는다(Hall, 2002). 중장년 근로자들은 이와 같은 프로틴 경력 관점에 대응할 필요가 있다. 현재 국내 중장년 근로자들은 과거보다 더 경쟁적인 환경에서 경력을 관리해야 하고, 완전한 은퇴를 염두에 두기에는 평균 수명은 길어진데 비해서 주된 일자리에서 퇴직을 해야 하는 시점은 상대적으로 짧기 때문에 자신의 경력을 지속적으로 관리해야 할 필요성이 증가하고 있다.

한편, Wang과 Shultz(2010)는 퇴직과 관련된 논의를 통해 퇴직[1]에 대한 이론적 개념화를 하였다. 이들은 기존 문헌연구를 바탕으로 퇴직을 의사결정과정(decision-making process), 적응과정(adjustment process), 경력개발단계(career development stage), 그리고 인적자원관리(human resource management)의 일부로써 퇴직으로 분

1) 퇴직(retirement)은 은퇴로 불리기도 하지만 퇴직은 현재 일(고용)에서 벗어나는 것을 의미하며, 은퇴는 경제활동 자체를 그만두는 완전한 퇴직을 의미한다고 볼 수 있다(조지용, 2013). 특히, 우리나라의 근로자들은 주된 일자리를 그만두는 것이 경제활동의 중단을 의미하는 것이 아니기 때문에 퇴직을 노동시장에서의 완전한 이탈로 보기 어려워 퇴직과 은퇴의 의미는 구분될 필요가 있다.

www.kci.go.kr

류하였다. 본 연구에서는 우리나라 근로자들의 퇴직 시점이 이르고, 경력전환을 통한 제2경력의 필요성이 증가함에 따라 퇴직을 경력개발단계와 인적자원관리의 일부로 간주하였다. 경력개발단계로써의 퇴직은 개인 스스로 자신의 가치와 목표를 반영하고, 자발적으로 경력을 개발하는 프로틴 경력 관점에 기초한다(Hall, 2004). 특히, 퇴직을 경력에서 빠져나오는 출구로 보는 것이 아니라 성장과 개선을 위한 과정으로 인식한다. 이보다 앞서 Shultz와 Wang(2007)은 퇴직을 후기 경력개발단계로 보았으며, 퇴직자들의 경력개발에 영향을 주는 요인들 3가지 수준으로 구분하였다. 먼저, 개인적 수준에서 신체적, 인지적 노화와 경험 및 전문지식을 포함하였으며, 직무 수준에서 기술의 발전과 관련된 요구들과 직무 스트레스에 대한 대처나 직무 특성을 중요하게 보았다. 그리고 조직수준에서 나이에 대한 편견이나 차별과 관련된 조직풍토인식, 조직의 다운사이징(downsizing) 등이 퇴직자들의 경력개발에 영향을 줄 수 있다고 보았다. 인적자원관리의 일부로써의 퇴직에 대한 관점은 퇴직 관리의 가치를 강조하며, 개인의 퇴직 계획이나, 의사결정에 영향을 주는 조직의 제도, 조기퇴직에 대한 인센티브 제공 및 유연한 근무환경 제공 등과 같은 조직의 직접적인 퇴직 제도에 관심을 갖는다(Kim & Feldman, 2000).

종합해보면, 현재 우리나라 중장년 근로자들은 미래에 발생하게 될 퇴직으로 인한 불안이나 두려움을 극복하고, 자신의 새로운 경력을 위하여 미리 준비하는 것이 필요하다. 퇴직은 개인입장에서 새로운 경력개발단계이며, 조직입장에서는 인적자원의 변화에 대응해야 하는 중요한 사건이다. 중장년 근로자의 경력관리는 사회적으로도 중요성이 증가하고 있다. 즉, 우리나라의 인구고령화가 빠르게 진행되고 있으며, 사회의 고령인구 부양에 대한 사회적 부담이 증가하고, 중장년 근로자들이 주된 일자리에서 퇴직한 이후에도 여러 가지 이유로 계속해서 노동시장에 남으려는 경향성이 뚜렷하다(손유미, 송창용, 2011).

따라서, 본 연구는 중장년 근로자들이 자신의 현재 역량을 지속적으로 향상시키고, 조직 내에서 성공하기 위한 경력행동이 아닌 퇴직 이후 경력에 대비하기 위한 경력행동(Kossecket al., 1998)에 초점을 두고 있다. 특히, 퇴직이 새로운 경력개발단계이며, 조직의 인적자원관리와 밀접한 관련이 있다는 Wang과 Shultz (2010)의 제안에 따라 자신의 퇴직 이후 경력을 준비하는 주도적 경력행동을 준거변인으로 삼았으며, 인적자원관리 방안의 한 형태로 고용안정성을 함께 고려하였다. 또한 주도적 경력행동을 예측하는 변인은 Wang, Henkens 및 Solinge(2011)의 자원관점에서 퇴직과정을 이해하는 제안을 기초로 삼아 선택하였다. 즉, 본 연구는 개인이 가진 다양한 자원이 중장년 근로자의 주도적 경력행동에 어떤 영향을 주고, 조직수준에서 고용안정성은 어떤 효과를 가지는지 체계적으로 검증할 것이다.

자원보존이론

Hobfoll(1989)은 자신의 목적을 달성하기 위해서 개인이 가진 여러 가지 유무형의 가치있는 것을 자원으로 보았으며, 사람들은 이와 같은 자원을 얻기 위하여 노력하고, 기존의 자원을 유지하고 보호하려 한다고 가정하였다. 또한 자원이 상실될 것이라고 위협받거나, 자원을 투자한 이후 자원을 획득하는데 실패할 경우에 스트레스가 발생할 수 있다고 보았다

www.kci.go.kr

(Hobfoll, 2002).

퇴직과 관련한 연구들에서 자원보존이론은 어떤 변인들이 퇴직과 관련된 다양한 현상을 설명하고 예측할 수 있는지 자원 관점에서 설명하기 위해 자주 이용된다(Wang, 2007). 특히, Wang, Henkens 및 Solinge(2011)는 자원관점에서 퇴직을 이해하기 위해 퇴직적응 과정을 설명하면서 퇴직적응은 종단적인 과정이며, 이 과정을 겪는 동안에 퇴직자의 적응수준이 개인적 자원의 기능과 이와 같은 자원의 변화에 따라서 변동을 거듭할 수 있다고 주장하였다.

Wang 등(2011)의 관점은 개인의 퇴직 이후 완전한 은퇴와 관련이 있지만 이들의 제안은 중장년 근로자의 경력행동에도 중요한 의의를 갖는다. 특히, 우리나라의 중장년 근로자들은 선진국과 달리 생애 주된 일자리에서 퇴직을 하는 것이 완전한 경제활동으로부터의 은퇴를 의미하지 않기 때문에(방하남, 신인철, 2011) 퇴직 이후 경력을 위한 주도적 경력행동 또한 퇴직적응 과정의 일부라고 할 수 있다. 생애 주된 일자리에서 퇴직을 해야 하는 시점이 다가오는 것 자체가 퇴직적응을 위한 과정의 시작이며, 제2의 경력도 퇴직적응의 일부분일 수 있기 때문이다. 또한, 자원의 증가가 개인의 적응수준을 높인다는 것은 그만큼 개인이 보유하고 있는 자원의 양이 중요함을 의미한다. 따라서 중장년 근로자의 퇴직 전 주도적 경력행동은 퇴직 후 적응수준을 높이기 위한 개인의 자원 확보 노력이며, 현재 그들이 가지고 있는 자원은 그 노력을 위한 투자의 여력으로 이해할 수 있다.

Wang(2007)은 퇴직과정에 영향을 줄 수 있는 자원을 다음과 같이 분류하였다. 즉, 신체적 자원(예, 근력), 인지적 자원(예, 일처리 속도, 작업 기억), 동기적 자원(예, 자기효능감), 재정적 자원(예, 연금), 사회적 자원(예, 사회적 네트워크), 그리고 정서적 자원(예, 기분) 등이다. 이러한 자원은 퇴직과정에서 발생하는 다양한 사건에 영향을 주게 된다. 특히, 사람들이 자신이 가치 있게 여기는 욕구를 충족시키기 위하여 더 많은 자원을 가지고 있을 때, 퇴직과정에서 겪는 어려움을 덜 경험하게 된다는 것이다. 반대로 자원의 감소는 부정적인 영향을 주게 될 것이다. 따라서 자원 관점에서 다양한 유형의 자원이 퇴직에 어떤 영향을 미치게 되는지에 초점을 둘 수 있다.

본 연구에서는 자원보존이론에 근거하여 중장년 근로자들이 미래에 예상되는 퇴직의 결과로 발생할 수 있는 스트레스와 자원의 상실을 최소화하기 위하여 충분한 자원을 확보하려고 노력할 것이라고 보았다. 중장년 근로자들의 퇴직 이후 경력을 위한 준비는 이와 같은 자원 확보 과정의 일부라고 할 수 있다. 또한 사람들은 장기적 관점에서 자신이 가진 자원을 새로운 자원 확보를 위해 투자하게 되므로(Clark, 1983), 중장년 근로자들의 자원 확보 노력인 경력행동은 개인이 보유하고 있는 또 다른 자원의 영향을 받게 될 것이다. 따라서, 본 연구는 자원관점에서 신체적, 인지적 자원으로써 작업능력(work ability)과 사회적 자원으로써 조직 내 중요한 대인 관계적 요소인 경력선배의 멘토링(mentoring), 동기적, 정서적 자원으로 핵심자기평가(core self-evaluation)를 중장년 근로자들의 주도적 경력행동에 영향을 주는 주요한 자원으로 고찰하였다.

주도적 경력행동

개인의 주도적 역할을 강조하는 프로틴 경력 관점에서 개인의 미래 경력을 위해서 미리

www.kci.go.kr

퇴직 이후 가능한 대비책을 살펴보고, 목표를 설정하며, 기술과 능력을 개발하는 것은 중요하게 되었다. 중장년에게 이러한 행동은 축적된 경험의 가치를 높임으로써 미래의 고용가능성을 높이게 된다(Claes & Ruiz-Quintanilla, 1998). 프로틴 경력 관점에서 구체적인 행동인 주도적 경력행동(proactive career behavior)은 개인의 경력관리와 유사한 개념으로 개인의 주도성을 강조하며, 개인차원에서 경력목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 구체적인 실행계획을 세우며, 실제 행동을 하는 것을 의미한다고 볼 수 있다(King, 2004). 구체적으로 경력관리를 위한 실제 행동으로는 정보를 수집하고, 경력 문제해결을 위한 계획을 세우며, 의사결정을 하는 것 등이 있다(Kosseck, Roberts, Fisher, & Demarr, 1998).

김나형과 진성미(2013)는 중장년 근로자[2]들의 경력전환 과정에서 경력적응이 어떻게 이루어지는지 이해하기 위하여 질적 연구를 실시하였는데, 이들에 따르면 퇴직 이후 경력전환 과정에서 성공적인 경력적응을 하기 위하여 긍정적이고 자신감 있는 태도와 사람들과의 관계망, 그리고 지속적인 자기개발이 중요하다고 제안하였다. 특히, 다른 사람들과의 인맥형성은 다양한 정보수집이나 취업에 도움이 되었으며, 자기개발의 의지를 통해 지속적인 학습이 경력적응에 중요한 것으로 나타났다. 이러한 현상을 반영하여 Strauss, Griffin과 Parker(2012)의 연구에서 제시된 주도적 경력행동의 세부적인 행동차원인 경력계획(career planing), 주도적 기술 개발(proactive skill development), 경력상담(career consultation), 네트워크 구축(network building) 등은 중장년 근로자들의 성공적인 제2경력을 위한 중요한 활동이라고 볼 수 있다.

주도적 경력행동은 중장년의 제2경력 성공을 위한 전제조건인 고용가능성을 높일 수 있다는 면에서 중요한 개인행동이다. 고용가능성은 현재 자신의 직무뿐만 아니라 새로운 경력을 개발하고, 미리 준비하는 행동을 통해서 증가된다(Van Dam, 2004). 특히, 프로틴 경력 관점에 바탕을 둔 활동은 구직과 관련된 자기효능감을 높이며 재취업과 정적인 관련이 있다(McArdle, Waters, Briscoe, & Hall, 2007). 따라서 주도적 경력행동은 중장년 근로자들의 퇴직 이후 경력을 위한 고용가능성을 증진시켜 줄 것으로 기대할 수 있으며, 이것은 주도적 경력행동이 중장년 근로자의 성공적인 제2경력을 위해 중요하다는 것을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

경력과 관련된 이러한 개인의 행동은 조직이 구성원에게 기대하는 경력관리 방향과 다를 수도 있지만, 핵심적인 측면은 개인이 자신의 목표를 달성하고자 노력한다는 점이다(Orpen, 1994). 또한, 주도적 경력행동은 경력관리와 유사한 면이 있지만, 현재보다는 미래의 목표에 초점을 두고 있고, 조직 내의 경력성공보다는 장기적인 관점에서 고용가능성을 개발하려는 행동이라는 점에서 차이가 있다. 주도적 경력행동은 중장년 근로자의 전유물이라고 볼 수 없고, 다양한 연령층에서 나타날 수 있다. 그럼에도 불구하고 주도적 경력행동의 관심은 현재보다 미래에 있기 때문에 일반적

2) 중장년층은 중년과 장년의 선후관계를 혼동하여 사용하는 등 그 정의가 다양하고, 연령의 구분도 모호하다(황영희, 2013), 본 연구에서는 고용노동부 산하 기관들의 중장년 일자리 지원이 주로 40대~50대를 대상으로 이루어지고 있고, 우리나라 직장인의 평균 퇴직 연령이 53세라는 점을 고려하여 기업에 고용된 40~55세의 임금근로자를 연구대상으로 선정하였다.

www.kci.go.kr

으로 주된 일자리에서의 퇴직 시점이 가까워진 중장년 근로자들에게 매우 중요하고, 조직 내외의 성공을 위한 경력관리보다 더 중요한 의의를 갖는다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 연구대상을 중장년 근로자로 한정하고, 경력관리의 목표가 되는 시점을 퇴직 이후로 한정하여 응답의 지향점을 좁힘으로써 중장년 근로자들이 성공적인 제2경력을 위한 준비 수준으로 주도적 경력행동을 조작적으로 정의하였다.

작업능력과 주도적 경력행동

전통적인 관점에서 작업능력은 인적자원(human resources)과 작업요구(work demands) 사이에서 균형의 중요성이나 건강과 기능적 능력(functional capacity)이라는 의학적 관점에 초점을 두었다. 그러나 최근에는 전통적인 관점에서 초점을 두고 있는 요인뿐만 아니라 작업 공동체, 인적관리, 일자리의 미시적/거시적 환경에 대한 관점까지 포함하는 다차원적(multidimensional)이고, 통합적인 모형이 등장하였다(Tuomi, 1997; Ilmarinen, Tuomi & Seitsamo, 2005). 즉, 작업능력은 근로자들 자신과 그들의 일 사이에서 나타나는 상호작용의 맥락에서 나타나는 것으로 작업요구에 대응할 수 있는 개인의 자원을 나타낸다고 할 수 있다. 구체적으로 그 자원은 일에 대한 능력과 신체적, 정신적 건강상태라고 할 수 있다(Ilmarinen & Tuomi, 2004).

핀란드 직업건강연구소(Finnish Institute of Occupational Health)는 전체론적 작업능력 모형(holistic work ability model)을 개발하였다. 이 모형은 개인의 자원뿐만 아니라 일, 작업, 그리고 환경적 요소와 관련된 요인들로 구성되었다(Ilmarinen & Tuomi, 2004). 이 능력을 측정하기 위한 도구인 작업능력지수(work ability index)는 작업의 신체적, 정신적 요구와 건강, 그리고 종업원의 자원을 고려한 일련의 문항으로 구성되어 있다(Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, & Tulkki, 2006). 특히, 작업능력지수는 근로자 스스로 자신의 작업능력을 평가하게 된다. 이를 통해 개인은 초기 경력단계에서의 작업능력과 비교하고, 비슷한 연령대의 사람들이나 유사한 과업을 수행하는 사람들과 비교할 수 있다.

작업요구에 대응할 수 있는 개인이 가진 인적자원인 작업능력은 Wang(2007)이 제안한 신체적, 인지적 자원을 반영한다고 볼 수 있다. 선행연구에서 작업능력지수로 측정된 작업능력은 건강뿐만 아니라 기능적 능력, 전문지식, 가치 등과 관련이 있었다(Seitsamo, Tuomi, & Ilmainen, 2008). 특히, 건강과 기능적 능력이 작업능력지수와 가장 밀접한 관련이 있었으며, 그 중 가장 중요한 영향요소인 건강은 개인이 연령 증가에 따라서 경력에 대한 의사결정에 중요하게 고려하는 요인이다(Jex, Wang, & Zarubin, 2007). 건강과 관련된 문제는 노동시장에 더 오래 참여하고, 효과적으로 과업을 수행하는 능력에 제약을 가한다. 연령 증가에 따라서 신체적 상태와 인지적 능력이 쇠퇴하게 되면, 개인은 주된 일자리에서의 퇴직 이후에 가교일자리(bridge job)에 참여하는 것이 제한될 가능성이 커지는 것이다(Adams & Rau, 2004; Jex et al., 2007).

이처럼 개인이 가진 신체적, 인지적 자원들이 가교일자리로의 진입을 원활하게 한다는 것으로 미루어볼 때 작업능력은 퇴직 이후에도 지속적으로 일을 할 수 있을 것인지에 대한 간접적인 지표로 간주할 수 있을 것이다.

www.kci.go.kr

작업능력이 높은 중장년 근로자들은 자신의 능력이나 건강상태가 여전히 건재하기 때문에 완전한 은퇴를 선택하기 보다는 자신의 능력을 퇴직 이후에도 활용하여 성취감을 얻고자 할 것이다. 또한, 다양한 경력행동을 실천할 수 있는 신체적, 인지적 자원을 보유하고 있기 때문에 작업능력이 높은 사람들은 그렇지 않은 사람들에 비해서 주된 일자리에서의 퇴직 이후 제2경력을 준비하기 위한 시간과 노력을 더 많이 투자할 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같이 작업능력과 중장년 근로자의 주도적 경력행동의 관계를 가설로 설정하였다.

가설 1. 작업능력은 주도적 경력행동에 정적인 영향을 줄 것이다.

조직 내 경력선배의 멘토링

멘토링(mentoring) 관계는 조직 내에서 멘토링은 경험이 많은 상사가 조직에서 벌어지는 일이나 작업 등과 관련된 안내를 통해서 어린 직원에게 도움을 주는 관계를 의미하며, 더 구체적으로는 경험이 많은 상사는 어린 직원에게 경력개발과 관련된 도움을 주거나 심리적인 위안을 제공하는 관계로 볼 수 있다(Noe 1988). Levinson(1978)은 개인이 경력 적응기에 조직의 구조와 문화를 이해하는데 타인의 도움이 필요하고, 조직 내 멘토로부터 그 기능을 얻을 수 있다고 보았다. 그 이후 Kram (1983)은 공공부문의 관리자들을 대상으로 심층면접을 실시한 연구에서 멘토의 기능을 경력기능과 심리사회적 기능으로 구분할 수 있음을 밝혔다.

자원 관점에서 멘토는 멘티의 중요한 사회적 자원일 수 있다. Hobfoll(2002)과 Wang(2007)은 개인의 사회적 자원으로 사회적 지원이나 사회적 네트워크를 예로 들고 있다. 사회적 지원은 개인이 의지할 수 있고, 자신의 존재와 가치를 인정해주는 존재나 이용가능성(Kaplan, Cassel, & Gore, 1977)으로 가족이나 친구와 같은 조직의 외부에서 얻을 수 있는 것을 제외하고, 조직 내에서는 상사나 동료들이 사회적 지원의 중요한 원천이 된다(Hobfoll, & Vaux, 1993). 또한 조직 내에서 개인이 가진 사회적 네트워크와 그 유대관계는 규범과 기대에 대한 정보와 정서적 지원, 그리고 과업과 관련된 지원을 해줄 수 있는 원천으로서 역할을 할 수 있으며(Seibert, Kraimer, & Liden, 2001), 멘토링은 이와 매우 흡사한 기능을 제공하며, 비슷한 효과를 가져 올 수 있다(Noe, Greenberg, & Wang, 2002).

멘토링의 효과는 Bandura(1977)의 사회학습이론(social learning theory)에 의해 설명될 수 있으며, 학습에 대한 요구가 증가하는 경력변화 상황에서 근로자의 대처에 중요한 역할을 할 수 있으며(Kram & Hall, 1989), 멘토는 개인의 학습을 위한 중요한 자원의 출처이다. 또한 멘토의 경력관련기능은 멘티가 새로운 기술을 습득하고 개발하는데 도움을 주고, 심리사회적 기능은 새로운 기술의 학습과 관련하여 멘티가 느낄 수 있는 불안감이나 두려움 등을 감소시켜줄 수 있다(Lankau & Scandura, 2002). 이처럼 멘토링은 멘티의 경력이나 심리사회적 안정감에 긍정적인 영향을 미친다.

그 외에도 멘토링은 조직 내 구성원들의 긍정적인 직무태도와 직무만족, 급여 수준이나 승진비율과 같은 경력성공의 준거를 달성할 수 있게 하는 효과적인 방법으로 알려져 있다(Chao, Walz, & Gardner, 1992). 국내 연구의 경우, 강정애와 이윤화(2005)는 멘토링이 멘티의

www.kci.go.kr

경력몰입을 증진시킨다고 보고하였으며, 이규만(2007)은 멘토링이 멘티의 직무만족과 조직시민행동에 정적인 영향을 미친다고 하였다.

기업에 종사하는 중장년 근로자의 조직 내에서 중요한 사회적 자원 중 하나는 상사를 포함하는 경력선배로써 멘토의 역할을 하고 있는 사람이다. 일반적으로 중장년 근로자는 신입사원이나 직급이 낮은 다른 근로자들과 달리 높은 직급에 위치하고 있기 때문에 자신이 멘티가 아닌 멘토의 역할을 많이 담당할 수도 있지만, 이들에게 경력선배인 멘토는 오히려 더욱 풍부한 경험과 조직 내에서 상대적으로 많은 영향력을 가진 직급에 위치하고 있을 가능성이 더욱 크기 때문에 멘토로써의 기능도 더 크게 작용할 수 있다.

종합해보면 조직 내 경력선배인 멘토는 멘티인 중장년 근로자들이 가진 중요한 사회적 자원으로 경력과 관련된 지원을 해주고, 조직에서 보호해주는 역할을 하며, 경력을 발전시킬 수 있는 방향을 제시해주는 것을 통해서 멘티의 경력성공을 이끌 것이다. 또한 멘토는 단순히 조직 내에서 승진이나 성공을 돕는 것만은 아니며, 멘토와 멘티가 다양한 상호작용을 통해서 깊이 있는 정보교환이 가능하므로 (Ensher, Thomas, & Murphy, 2001), 중장년의 근로자에게 조직 내 경력과 퇴직 이후 경력에 있어 매우 중요한 자원이며, 경력이나 심리적 안정에 긍정적인 영향을 줄 수 있다.

특히, 중장년 근로자의 퇴직 이후 경력을 위한 주도적 경력행동은 경력계획과 기술개발, 경력상담, 네트워크 구축으로 구분되는데 멘토링의 기능은 모두에 영향을 줄 수 있다. 멘토의 경력관련 기능은 중장년 근로자의 경력을 위한 개발을 적극적으로 지지하고 도와줄 수 있으며, 다양한 사람들에게 멘티를 소개함으로써 새로운 경력을 위한 네트워크 형성에 도움을 줄 수 있다. 또한 다양한 정보를 공유하고, 경력과 관련된 피드백을 제공하여 경력계획을 수립하는데 도움을 주고, 상담을 통해 경력준비과정에서 겪을 수 있는 다양한 스트레스를 감소시켜줄 수 있다(Lankau & Scandura, 2002; Noe, Greenberg, & Wang, 2002). 따라서 다음과 같이 조직 내 경력선배의 멘토링과 주도적 경력행동의 관계에 대한 가설을 도출하였다.

가설 2. 조직 내 경력선배의 멘토링은 주도적 경력행동에 정적인 영향을 줄 것이다.

핵심자기평가

핵심자기평가는 Judge, Locke 및 Durham (1997)이 다양한 영역의 학문들로부터 자기 자신에 대한 평가와 관련된 일반적인 주제들을 추출하여 처음으로 제안한 개념으로 긍정적 자기개념(positive self-concept)으로 불리기도 한다. 핵심자기 평가는 사람들이 스스로를 얼마나 가치 있는지, 역량과 능력은 어느 정도인지에 대한 근본적인 평가를 나타내는 특성이다. 핵심자기평가는 자기존중감(self-esteem)과 일반화된 자기효능감(generalized self-efficay), 내재적 통제위치(internal locus of control), 그리고 정서적 안정성(emotional stability)이라는 4가지 하위요인으로 구성되어 있다(Judge et al., 1997; Judge & Bono, 2001).

핵심자기평가는 자원관점에서 중요한 동기적, 정서적 자원일 수 있다. 핵심자기평가의 수준이 높은 사람들은 자기 자신을 가치 있게 느끼고, 자신의 능력으로 주위 환경을 통제할 수 있다고 믿기 때문에 퇴직에 대한 두려움을

www.kci.go.kr

덜 겪을 수 있고, 오히려 적극적으로 현재를 개선하려고 노력할 수 있다. 또한 이들은 불안과 같은 부정적 정서를 덜 겪기 때문에 지속적이고 안정적으로 자신이 가진 자원들을 미래를 위해 투자할 수 있다. 그 근거로 핵심자기평가는 목표설정행동과 정적인 관련이 있었으며(Erez & Judge, 2001), 목표자기일치성(goal self-concordance), 목표 달성(goal attainment)과도 정적인 관련이 있다(Judge, Bono, Erez & Locke, 2005; 양동민, 박종민, 김형진, 심덕섭, 2011). 또한 핵심자기평가는 목표지향성, 지속학습활동과 정적인 관계가 있고(김솔이, 유태용, 2010), 경력행동과 관련하여 핵심자기평가의 수준이 높은 사람일수록 경력계획을 더 잘 한다(이동하, 탁진국, 2008). 자기존중감과 일반화된 자기효능감, 그리고 내재적 통제위치의 수준이 높은 사람들은 현재 상황을 긍정적으로 인식할 것이며, 부정적인 사건을 경험하더라도 그것을 극복할 수 있는 능력이 있다고 믿기 때문에 직무나 삶의 만족도가 더 높을 수 있다. 또한 신경증의 수준이 낮은 사람일수록 불안이나 초조함을 덜 경험하기 때문에 심리상태가 안정적일 수 있다(Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). 이외에도 자기효능감은 주도적 행동과 관련이 있으며(Crant, 2000), 좀 더 구체적인 효능감으로서 경력효능감은 경력관리에 정적인 영향을 미친다(Kosseck et al., 1998). 이와 같이 핵심자기평가의 하위요인인 자기효능감이나 내재적 통제위치와 관련된 연구들에서 핵심자기평가의 수준이 높을수록 더 성공적인 경력을 달성할 수 있을 것이라고 유추할 수 있다.

종합해보면 핵심자기평가는 주도적 경력행동과 밀접한 관련이 있는 것을 살펴볼 수 있다. 대부분의 연구들이 중장년 근로자에 초점을 두고 있는 것은 아니지만 핵심자기평가는 이들에게도 동기적, 정서적 자원을 판단할 수 있는 유용한 것일 수 있다. 핵심자기평가의 수준이 높은 개인들은 자신의 환경을 통제하고, 자신의 능력으로 문제 상황에 대응할 수 있다고 여기기 때문에 목표설정과 계획을 더 잘 세우고, 그것을 실제로 실천할 가능성이 높다고 할 수 있다. 특히 중장년 근로자들은 퇴직 이라는 중요한 변화의 시점이 가까이에 있으며, 그것이 다가올수록 더 큰 스트레스에 직면해야 하는 상황에 놓이게 된다. 이와 같은 상황에서 좌절하지 않고, 스스로의 능력을 신뢰하며, 미래를 자신이 원하는 방향으로 이끌려고 하는 동기적, 정서적 자원으로 핵심자기평가를 이해할 수 있을 것이다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 핵심자기평가는 주도적 경력행동에 정적인 영향을 줄 것이다.

조직환경의 영향: 고용안정성

고용안정성(employment security)은 조직구성원이 오랜 기간 동안 자신의 회사에 남아 직무를 유지할 수 있다고 기대하는 정도라고 할 수 있다(Delery & Doty, 1996). 고용안정성은 인적자원관리(human resource management)의 맥락에서 주로 다루어져왔다. Pfeffer(1998)는 기업의 이익을 증가시킬 수 있는 인적자원관리의 핵심적인 차원으로 고용보장, 선발, 자기관리팀(self-managemented team)과 의사결정의 분권화(decentralization), 조직성과와 연동되는 보상, 광범위한 훈련, 언어나 급여차별 등을 포함하는 지위상태의 구별과 장벽의 감소, 재무적 정보나 성과 정보를 공유하는 것과 같은 7가

www.kci.go.kr

지 차원을 꼽았다. Pfeffer는 고용안정성은 인적자원관리의 7가지 차원 중 핵심이며, 다른 6가지 인적자원관리 차원의 주춧돌이라고 주장하였다.

그러나 일반적으로 고용안정성은 단독적으로 연구되기 보다는 다른 인적자원관리 방안들과 함께 고려되고 있다. Delery와 Doty(1996)는 전략적 인적자원관리와 기업의 성과와의 관계를 설명하면서 고용안정성을 교육, 이익공유, 내부경력기회, 결과중심평가, 의사결정과정에 참여, 직무기술서의 명확화와 함께 인적자원 방안의 핵심 특성으로 제안하였다. 또한 그들은 고용안정성 수준이 높을수록 시장형 시스템(market-type)보다 내부 시스템(internal sysem)의 특성을 보이는 것으로 분류할 수 있다고 보았다. 즉, 고용안정성이 높을수록 의사결정에 대한 참여기회가 높고, 공식적인 교육을 제공받으며, 개발을 위한 피드백을 받는 것과 같은 인적자원관리 방안들과 밀접한 관련을 갖는다.

고용안정성은 근로자에게 직장생활에 대한 안정감을 제공하고, 조직에 더 몰입할 수 있도록 해줄 수 있다(김기태, 조봉순, 2008). 또한 고용안정성과 유사한 개념으로 사용되는 직무안정성(job security)은 구성원들이 자신의 능력을 발휘할 수 있는 공정한 기회를 통해 조직에 기여하는 수준에 알맞은 보상을 원하는 것을 바탕으로 한다고 볼 수 있다(Graham & Organ, 1993). 또한 Pfeffer(1998)도 고용안정성이 구성원의 태도에 정적인 영향을 준다고 하였다. 이와 같은 고용안정성과 관련된 연구결과들은 대체로 고용안정성이 종업원들에게 불안이나 스트레스 감소를 이끌어내는 것으로 볼 수 있다. 또한 고용안정성은 종업원들의 건강과 정적인 관련이 있다. 즉, 종업원들이 고용안정성을 낮게 인식할수록 좋지 않은 건강상태를 보이는 것으로 나타났다(Virtanen, Vahtera, Kivimaki, Pentti, & Ferrie, 2002).

중장년 근로자들에 고용안정성은 중요한 의미를 갖는다. 일반적으로 실업은 정신적, 신체적 건강에 부정적인 영향을 미친다. 중장년 근로자는 고령화 사회의 도래로 완전한 은퇴를 염두에 두기에는 젊은 편이지만, 퇴직 시점은 점점 짧아지고 있기 때문에 실업에 대한 두려움과 스트레스를 많이 경험할 수 있다. 이와 같은 스트레스는 자원관점에서 심각한 자원 감소요인이며, 따라서 고용안정성은 중장년 근로자의 자원 감소와 밀접한 관련을 갖는다. 고용안정성이 낮은 조직의 사람들은 여러 가지 자원을 안정적으로 확보하기 어려울 뿐만 아니라 퇴직 시점이 너무 이르기 때문에 발생할 수 있는 미래의 부정적인 사건에 대비하기 위하여 더 많은 자원을 투자해야 하므로 더 많은 자원을 소비할 것이다. 반대로 고용안정성이 높은 조직의 사람들은 자원의 손실을 가져올 수 있는 조기퇴직으로부터 비교적 시간적 여유를 가지고 있으며, 조직생활에서 경험할 수 있는 부정적인 상황에 덜 직면할 수 있다. 따라서 미래를 위한 자원을 좀 더 확보하고 그 상태를 유지할 수 있는 여력이 있을 것이다. 또한 퇴직자가 건강하고, 퇴직 전 직무에서 스트레스를 덜 경험하고, 직무만족을 많이 경험할수록 가교일자리에 참여할 가능성이 더 높다는 점(Wang, Zhan, Liu & Shultz, 2008)에서 고용안정성이 높은 조직의 사람들이 퇴직 전 주도적 경력행동을 위한 자원의 소모를 덜 경험할 수 있다는 것을 간접적으로 확인할 수 있다.

종합하자면, 고용안정성이 높은 조직에서는 주도적 경력행동에 필요한 신체적, 인지적, 동

www.kci.go.kr

기적, 정서적, 그리고 사회적 자원들이 덜 소모될 수 있을 것이다. 또한 이들은 현재 조직과 직무에 대한 몰입이나 만족 수준이 높기 때문에 퇴직 이후를 대비한 경력준비보다는 현재 자신이 직면한 문제에 초점을 둘 것이다. 이들은 퇴직에 대한 불안 수준이 낮기 때문에 현재 자신이 가진 자원을 퇴직 이후 경력을 준비하는 것에만 쏟지 않아도 괜찮다고 여길 수 있다. 반대로 고용안정성이 낮은 조직의 사람들은 조직 내에서의 지속적인 고용이 불투명하고, 퇴직에 대한 압박이 심할 것이므로 자신이 가진 자원을 퇴직 이후 경력을 준비하는데 더 많이 할애할 것이다. 따라서 고용안정성이 낮은 조직에서 개인이 가진 여러 가지 자원들과 주도적 경력행동의 정적인 관계는 고용안정성이 높은 집단에 비해 더욱 강하게 나타날 것이다. 특히, 개인이 가진 자원 중 작업능력과 조직 내 경력선배의 멘토링은 조직의 환경의 영향과 밀접한 관련을 가지고 있다고 볼 수 있다. 작업능력은 조직의 작업요구에 따라 다르게 나타나며, 조직 내 경력선배는 조직 변화의 신호를 가장 확실하게 전달해 줄 수 있는 존재이다. 이를 토대로 다음과 같이 작업능력, 조직 내 경력선배의 멘토링과 주도적 경력행동의 관계에 대한 고용안정성의 영향을 가설로 도출하였다.

가설 4. 고용안정성은 작업능력과 주도적 경력행동과의 관계를 조절할 것이다. 즉, 고용안정성이 낮은 조직에 속한 개인의 작업능력과 주도적 경력행동과의 관계는 고용안정성이 높은 조직에 속한 개인보다 강하게 나타날 것이다.

가설 5. 고용안정성은 멘토링과 주도적 경력행동과의 관계를 조절할 것이다. 즉, 고용안정성이 낮은 조직에 속한 개인의 멘토링과 주도적 경력행동과의 관계는 고용안정성이 높은 조직에 속한 개인보다 강하게 나타날 것이다.

방 법

연구대상 및 자료수집 절차

본 연구는 개인수준에서 핵심자기평가와 작업능력, 그리고 멘토링이 기업에 종사하고 있는 중장년 근로자의 퇴직 전 경력행동에 미치는 영향과 조직수준 변인인 고용안정성의 조직수준 영향을 검증하는 것에 초점을 두고 있다. 이처럼 개인수준과 조직수준 변인을 포함하고 있기 때문에 본 연구에서는 조직별로 그 안에 속한 구성원들을 표본으로 선정하였다. 조사방법으로는 설문조사를 실시하였으며, 다수준 분석의 정당성 확보를 위해 적어도 하나의 기업에서 3명 이상의 구성원이 포함될 수 있도록 설문을 배포하였다. 또한 연구의 대상이 중장년 근로자이기 때문에 기업에 종사하는 40~55세의 근로자가 설문에 응답할 수 있도록 각 기업의 설문 대표자에게 이와 같은 제약사항을 자세히 설명하였다. 설문지 수집 결과 40개 기업에서 150명에게 설문지를 회수하였다. 이 중 3명이상의 조직 구성원을 확보하지 못한 기업의 설문지와 불성실한 응답을 보인 설문지를 제외하고, 최종적으로 33개의 조직에서 127명이 응답한 설문지가 분석에 사용되었다. 구체적으로 33개 기업 중 상시근로자가 300인 이상인 기업은 13개, 그 이하인 기업은 20개가 포함되었다.

분석에 포함된 연구대상자의 인구통계학적

www.kci.go.kr

특성을 살펴보면, 연구대상자 중 남자가 70명(55.1%), 여자가 57(44.9%)명으로, 성별 간 비슷한 비율을 보였다. 평균연령은 45.24세(SD= 4.56)였으며, 현재 조직에서 근무한 기간은 평균 9년 2개월(표준편차 7년 5개월)이었고, 멘토(상사)와 근무한 기간은 평균 3년 9개월(표준편차 3년 8개월)이었다. 또한 직급은 사원급이 20명(15.7%), 대리급이 17명(13.4%), 과장급이 40명(31.5%), 차장급이 24명(18.9%), 부장급이 20명(15.7%), 임원급이 6명(4.7%)이었고, 최종학력은 대졸이 79명(62.2%)으로 60%이상을 차지하였으며, 고졸 이하는 14명(11%), 전문대졸은 22명(17.3%), 석사 졸은 11명(8.7%), 박사 졸은 1명(.8%)이었다.

측정

개인 수준 변인

주도적 경력행동. 본 연구에서는 중장년 근로자들의 주도적 경력행동을 *퇴직 이후 경력을 위한 개인의 경력준비행동*로 조작적으로 정의하고, Strauss 등(2012)의 연구에서 사용된 경력계획 4문항, 주도적 기술 개발 3문항, 경력상담 3문항, 네트워크 구축 3문항을 준거가 되는 척도로 사용하였다. Strauss 등은 주도적 경력 개발과 네트워크 구축은 Penley와 Gould(1981)의 연구 문항을 사용하였는데 특별히 네트워크 구축은 새롭게 한 문항을 추가하였다. 경력상담과 경력계획은 Bachman, O'Maley 및 Johnston(1978)의 연구에서 이용된 문항을 과거 행동이 아닌 현재 행동을 반영하는 내용으로 수정하여 차용하였다. 본 연구는 Strauss 등의 연구를 토대로 이들이 사용한 13문항을 본 연구에 맞게 일부 수정하고 번안하여 사용하였다. 대표적인 문항의 예로는 “나는 퇴직 후 내가 원하는 경력을 계획하고 있다.” 등이 있으며, 측정방식은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)를 사용하였고, 주도적 경력행동의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .94로 안정적인 수준을 나타내었다.

작업능력지수. 작업능력지수는 작업능력을 평가하기 위해 핀란드 직업건강연구소에서 개발하였으며, 일과 관련된 신체적, 정신적 요구를 통해 개인의 건강 상태와 자원을 평가하게 된다(Tuomi et al., 2006). 작업능력지수는 7개 항목에 대한 10개 문항으로 이루어져있으며, 총점을 계산하기 위해서는 각 항목에 알맞은 가중치를 부여하여 변환과정을 거쳐야 한다. 변환과정을 거친 각 문항의 점수를 모두 합산하면 7~49점의 작업능력지수 점수를 얻을 수 있다. 대표적인 문항의 예로는 “귀하께서는 과거 전성기에 비해서 현재 일할 수 있는 능력은 어느 정도라고 생각하십니까?” 등이 있으며, 본 연구에서 작업능력지수의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .63으로 수용할만한 수준을 나타내었다.

조직 내 경력선배의 멘토링. 본 연구에서는 정현과 탁진국(2005)이 우리나라의 실정에 맞는 멘토의 역할 척도 중 능력개발 7문항, 후원 8문항, 정보공유 3문항과 한태영(1994)이 Noe(1988)가 Kram(1983)의 연구를 바탕으로 개발한 척도를 국내에 알맞게 번안한 것 중에서 코칭 6문항, 상담 5문항을 추가하여 사용하였다. 또한 본 연구에서는 일반적으로 멘토의 기능을 두 가지로 구분하여 사용하는 것과 달리 Dreher와 Ash(1990)가 경력기능과 심리사회적 기능의 구분 없이 연구에 이용한 것처럼

www.kci.go.kr

다섯 개의 요인을 합산하여 이용하였다. 대표적인 문항의 예로는 “스스로 발전할 수 있도록 기회를 주고 이끌어 준다” 등이 있으며, 문항의 측정은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 사용하였고, 멘토링의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91로 안정적인 수준을 나타내었다.

핵심자기평가. Judge, Erez, Bono 및 Thoresen (2003)은 자아존중감, 일반화된 자기효능감, 내재적 통제위치, 정서적 안정성을 포함하여 개인의 광범위한 기질적 특성을 나타내는 핵심자기평가 척도를 개발하였다. 이동하와 탁진국(2008)은 그들의 연구에서 Judge 등이 개발한 핵심자기평가 12문항을 번안하여 사용하였고, 본 연구에서는 그들이 번안한 척도를 이용하였다. 대표적인 문항의 예로는 “인생에서 성공하리라는 자신감이 있다” 등이 있으며, 문항의 측정은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 사용하였으며, 핵심자기평가의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .78로 안정적인 수준을 나타내었다.

통제변인. 본 연구에서는 통제변인으로 개인의 경제상태 인식과 심리적 정년을 사용하였다. 자신의 경제상태에 대한 인식은 개인의 재정적 자원의 수준을 나타내는 것으로 본 연구의 예측변인인 다른 자원들의 효과를 더 순수하게 확인하기 위하여 통제하였다. 문항은 “현재의 경제 상태는 어떻습니까.”이며, 측정은 Likert식 5점 척도(1= 매우 어려움, 5= 매우 여유로움)로 사용하였다. 또한 각 기업마다 현실적인 정년은 차이가 있고, 개인들이 자신의 정년을 어떻게 인식하고 있는지에 따라 퇴직 이후를 대비한 경력준비에 차이를 보일 수 있기 때문에 본 연구에서는 심리적 정년을 통제변인으로 사용하였다. 심리적 정년은 법적인 정년 규정과 상관없이 자신이 고용된 기업의 구성원들이 그 기업의 정년을 몇 세 정도로 인식하는지 질문하고, 주관식으로 기입하도록 하였다.

조직수준 변인

고용안정성. 고용 안정성은 종업원이 오랜 기간 동안 자신의 직무를 유지하리라 기대할 수 있는 정도로 정의될 수 있다(Delery & Doty, 1996). 본 연구에서는 Delery와 Doty(1996)가 개발한 4개 문항 중에서 이재원(2009)이 번안한 두 문항과 본 연구를 위해 자체적으로 번안한 두 문항을 사용하였다. 고용안정성은 기업의 인적자원관리 방안에 대한 조직 구성원의 인식으로 볼 수 있다는 점에서 조직수준의 개념으로 연구될 필요성이 있으며, 고용안정성의 합산점수가 높을수록 해당 기업의 고용안정성이 높은 수준이라고 볼 수 있다. 대표적인 문항으로는 “우리 회사는 경기가 어려워도 특별한 상황이 아니면 해고를 자제하고 장기고용 정책을 유지한다.”, “우리 회사에서는 직원을 해고하는 것이 매우 어렵다.” 등이 있다. 문항의 측정은 Likert식 5점 척도(1= 전혀 그렇지 않다, 5= 매우 그렇다)로 사용하였다. 고용안정성의 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .83으로 안정적인 수준을 나타내었다.

분석방법

본 연구는 개인수준 변인들의 관계에서 조직수준의 변인이 조절효과를 갖는지 검증하는 것을 포함하고 있기 때문에 조직수준의 변인

www.kci.go.kr

이 실제로 조직수준의 구성개념을 가지고 있는지 확인하는 것이 선행되어야 한다. 따라서 연구모형의 가설검증을 실시하기 전에 조직수준 변인의 집단 내 동의도(r_{wg})와 급내 상관계수(Intraclass Correlation Coefficients)인 ICC(1), ICC(2)를 이용하여 조직수준 변인의 타당도를 검증하였다(Bliese, 2000). 또한 무선계수모형(random coefficient modeling: RCM)을 이용하여 교차수준 관계를 검증하였다. 무선계수모형은 예측변인에 대한 적합한 수준을 유지함과 동시에 상위수준과 하위수준의 변량을 함께 고려하기 때문에 최소자승법(Ordinary Least Square; OLS)과 같은 기존의 분석방법에서 발생할 수 있는 원자적 오류나 생태적 오류를 감소시킬 수 있는 방법이라고 할 수 있다(Han & Williams, 2008). 따라서 본 연구에서는 무선계수모형을 적용하여 교차수준 관계를 검증할 수 있는 분석 도구인 HLM 6.08 패키지를 사용하였다. 그리고 본 연구의 각 변인들의 기초통계량과 상관, 신뢰도를 검증하기 위하여 SPSS 18.0을 이용하였다.

결 과

기술통계 및 상호상관계수

본 연구에서 연구모형을 바탕으로 한 가설검증에 앞서 설문자료가 주는 의미를 개략적이고 전반적으로 알아보기 위하여 기술통계분석과 상관분석을 실시하였고, 이것을 표 1에 평균과 표준편차, 상관계수로 나타내었다. 이를 통해 개별적인 각각의 측정변인들이 어떤 관련성을 가지고 있는지 파악할 수 있을 것이다.

표 1에서 볼 수 있듯이, 개인수준 변인 중

표 1. 개인 수준 변인들의 기술 통계치 및 상호상관

변인	*M*	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 성별	-	-	-								
2. 나이	45.45	4.97	-.21*	-							
3. 최종 학력	2.71	.81	.05	-.28**	-						
4. 현재 경제상태 인식	3.05	.65	.15	.02	.19*	-					
5. 기업의 심리적 정년	56.58	4.88	.04	.29**	-.03	.13	-				
6. 작업능력지수	39.89	5.09	-.01	-.18*	.12	-.03	-.03	(.63)			
7. 멘토링	3.30	.49	-.19*	.07	.13	-.00	.07	.10	(.94)		
8. 핵심자기평가	3.31	.44	.02	-.11	.20*	.16	.09	.47**	.11	(.78)	
9. 주도적 경력행동	3.26	.61	-.12	.14	.21**	.16	.11	.25**	.45**	.37**	(.91)

n=127, *p<.05, **p<.01

주 1. 대각선 괄호 안은 변인의 내적 일치도 계수를 나타냄.

주 2. 성별은 남자=1, 여자=2; 학력은 고졸 이하=1, 전문대 졸=2, 4년제 대학 졸=3, 석사 졸=4, 박사 졸=5; 현재 경제상태 인식은 매우 어려움=1, 조금 어려움=2, 보통=3, 여유가 있는 편=4, 매우 여유로움=5로 코딩

www.kci.go.kr

본 연구의 준거가 되는 주도적 경력행동이 작업능력지수(r=.25, p<.01), 조직 내 경력선배의 멘토링(r=.45, p<.01), 핵심자기평가(r=.37, p<.01)와 유의미한 정적 상관을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이를 통해 가설 1과 가설 2, 그리고 가설 3의 잠재적인 지지 가능성을 유추해볼 수 있었다. 또한 주도적 경력행동은 학력(r=.21, p<.05), 경제상태 인식(r=.19, p<.05)과도 유의미한 정적 상관을 보였다. 이를 통해 학력수준이 높고, 경제적인 안정감을 인식하고 있을수록 주도적 경력행동을 더 많이 할 수 있을 것이라는 추측을 해볼 수 있었다. 특히, 경제상태 인식은 본 연구에서 개인의 심리사회적인 영향을 더 순수하게 알아보기 위해 통제변인으로 이용되는 것이 필요하다는 것을 확인할 수 있었다. 또한 핵심자기평가와 작업능력의 상관이 높게 나타났다(r=.47, p<.01). 이것은 자신의 작업능력을 높게 평가하고, 신체적, 정신적 건강수준을 높게 지각하는 사람과 스스로에 대한 존중감이 높고, 자신을 가치 있다고 느끼는 것과 밀접한 관련이 있을 것이라는 것으로 추론 가능하다.

HLM 분석

본 연구의 가설을 검증하기 전에 조직수준 변인인 고용안정성에 대한 조직구성원들의 인식이 동질적인지 파악하고, 신뢰할 수 있는지 확인하기 위하여 r_{wg}와 ICC(1), ICC(2)를 알아보았다. r_{wg}는 전통적인 신뢰도의 기준과 동일하게 .70 이상이면 적정하다고 볼 수 있다. 하지만 r_{wg}는 집단 간 변산을 고려하지 않는다는 점에서 진정한 다수준 신뢰도로 보기 어렵기 때문에(Kozlowski & Hattrup, 1992) 추가적으로 집단 간 차이가 존재하는지를 나타내는 ICC(1)과, 집단 평균의 신뢰도인 ICC(2)를 함께 분석하였다.

고용안정성에 대한 r_{wg}분석결과 $r_{wg(U)}$은 .86, $r_{wg(T)}$는 .76으로 모두 .70을 넘는 것으로 나타났기 때문에 조직구성원들의 고용안정성에 대한 인식이 비교적 동질적이라는 것을 알 수 있다. 또한 ICC(1)은 .37로 나타나 고용안정성에 대한 개인수준 변산 중에서 조직 간의 변량에 의해 37%가 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 집단 평균의 신뢰도인 ICC(2)값은 .70으로 일반적인 신뢰도 기준치에 해당하는 .70 수준을 보였기 때문에 평균 점수를 사용하는데 무리가 없을 것으로 보인다.

위계적 선형모형(Hierarchical Linear Modeling; HLM)은 일반적으로 네 단계에 걸쳐서 분석이 이루어지게 된다(한태영, 김원형, 2006).

본 연구의 가설검증은 다수준 분석 절차에 따라 진행되었다. 먼저 준거변인인 주도적 경력행동에 조직수준의 변인으로 설명할 수 있는 유의미한 집단 간 변산이 존재하는지 영모형(null model)으로 검증하였다. 그 결과 주도적 경력행동의 변상 중 조직 내 개인들의 변량을 초과하는 조직 간의 변산이 존재하는 것을 확인하였다(τ_{00}=.06, p<.01). 따라서 개인수준의 예측변인들이 주도적 경력행동을 잘 예측하는지 검증하기 위한 무선계수 모형(random coefficient model) 단계를 진행하였다. 무선계수모형 단계를 통해 작업능력은 주도적 경력행동에 정적인 영향을 줄 것이라는 가설 1과 조직 내 경력선배의 멘토링이 주도적 경력행동에 정적인 영향을 줄 것이라는 가설 2, 그리고 핵심자기평가가 주도적 경력행동에 정적인 영향을 줄 것이라는 가설 3을 모두 검증할 수 있는 것이다. 그 결과 표 2의 모형 1에서 볼 수 있듯이 개인수준에서 작업능력은 주도적

www.kci.go.kr

표 2. 주도적 경력행동에 대한 교차수준 조절효과 검증

변인	결과변인: 주도적 경력행동			
	모형 1		모형 2	
	Coef(γ)	SE	Coef(γ)	SE
개인 수준				
심리적 정년(통제1)	-.00	.02	.00	.02
경제적 상태인식(통제2)	.18**	.05	.18**	.05
핵심자기평가(A)	.26*	.12	.23†	.13
작업능력(B)	.03**	.01	.03**	.01
멘토링(C)	.35**	.11	.41**	.13
팀 수준				
고용안정성(D)			.25†	.13
B × D			.06*	.03
C × D			-.30†	.17

주. 모형 1 - Level 1: $PCB = \beta_{oj} + \beta_{1j}(PA) + \beta_{2j}(ECO) + \beta_{3j}(CSE) + \beta_{4j}(WAI) + \beta_{5j}(MT) + r_{ij}$

모형 2 - Level 1: $PCB = \beta_{oj} + \beta_{1j}(PA) + \beta_{2j}(ECO) + \beta_{3j}(CSE) + \beta_{4j}(WAI) + \beta_{5j}(MT) + r_{ij}$

Level 2: $\beta_{oj} = G_{00} + G_{01}(ES) + U_{0j}$;

$\beta_{4j} = G_{40} + G_{41}(ES) + U_{4j}$; $\beta_{5j} = G_{50} + G_{51}(ES) + U_{5j}$

PCB=주도적 경력행동, CSE=핵심자기평가, WAI=작업능력지수, MT=멘토링, ECO=경제상태인식, PA=심리적 정년, ES=고용안정성,

†p<.1, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

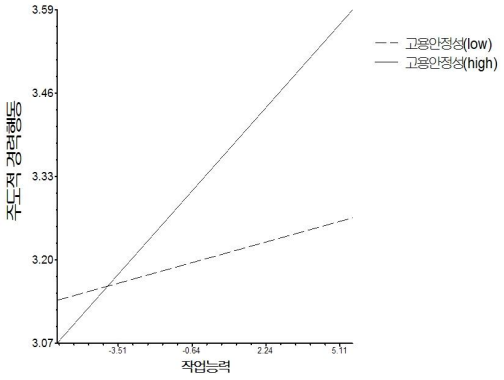


그림 1. 작업능력과 주도적 경력행동과의 관계에서 고용안정성의 조절효과

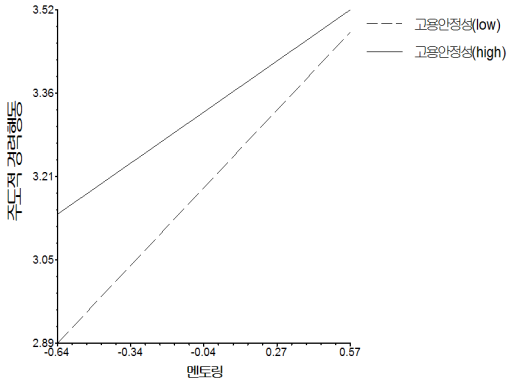


그림 2. 멘토링과 주도적 경력행동과의 관계에서 고용안정성의 조절효과

www.kci.go.kr

경력행동에 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다(γ=.03, p<.01). 또한 조직 내 경력선배의 멘토링(γ=.35, p<.01)과 핵심자기평가(γ=.26, p<.05) 또한 주도적 경력행동을 유의미하게 예측하였다. 이로써 가설 1과 가설 2, 가설 3 모두 지지되었다.

그 다음 무선계수 모형 검증에서 개인수준 변인들을 회귀식에 투입한 이후에도 교차수준 검증이 가능한지 확인하였다. 그 결과 준거로써 기울기 모형 단계로 넘어가기 위한 조건을 확인하기 위하여 조직 간 기울기에 유의미한 변량이 남아있는지 살펴보았으며 작업능력과 주도적 경력행동(τ_{00}=.001, p<.10), 멘토링과 주도적 경력행동(τ_{00}=.20, p<.10) 간의 관계에서만 다음 절차를 진행할 수 있음이 확인되었다. 한편 준거로써 절편 모형(intercepts-as-outcome model)의 절차로 넘어가기 위한 조건도 충족하였지만 본 연구의 가설과 관련이 없기 때문에 생략하였다.

표 2의 모형 2는 준거로써 기울기 모형(slope-as-outcome model)의 결과를 나타내고 있다. 그리고 고용안정성이 작업능력과 주도적 경력행동의 관계에 대하여 유의미한 조절효과를 보였다(γ=.06, p<.05). 또한 고용안정성은 멘토링과 주도적 경력행동 간의 관계에 대하여도 유의미한 조절효과를 갖는 것으로 나타났다(γ=-.30, p<.10). 따라서 가설 4는 조절효과의 방향이 달라서 기각되었으며, 가설 5는 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 자원관점에서 개인이 가진 다양한 자원이 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 어떤 영향을 미치는지 검증하는 것이다. 구체적으로 신체적, 인지적 자원으로써 작업능력과 사회적 자원으로써 조직 내 중요한 대인 관계적 요소인 멘토링, 동기적, 정서적 자원으로 핵심자기평가가 중장년 근로자의 주도적 경력행동에 미치는 효과를 밝히고자 하였다. 또한 퇴직 준비를 하는데 영향을 줄 수 있는 조직수준의 요인으로 인적자원관리 방안에서 중요한 위치에 있는 고용안정성의 교차수준 효과를 검증하고자 하였다.

분석결과 예측변인인 작업능력과, 조직 내 경력선배의 멘토링, 핵심자기평가 모두 중장년 근로자의 주도적 경력행동의 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 또한 고용안정성은 작업능력과 중장년 근로자의 주도적 경력행동, 멘토링과 중장년 근로자의 퇴직 전 주도적 경력행동 간의 관계에서 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 연구결과에 대한 세부적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 작업능력은 중장년 근로자의 주도적 경력행동을 유의미하게 예측하였다. 이것은 작업능력을 측정하기 위해 개발된 작업능력지수가 중장년 근로자의 미래에 나타날 수 있는 노동가능성을 예측하는 것뿐만 아니라 자신의 고용가능성을 높일 수 있는 경력행동들을 예측하는 데에도 유용하게 이용될 수 있음을 시사한다. 특히, 신체적, 정신적 건강은 중장년 근로자의 퇴직 이후 새로운 경력으로 이동하려는 동기와 상관없이 그 이동과 전환을 제약할 수 있다는 점에서 중요하다. 일과 관련하여 능력의 수준이 낮고, 건강하지 못한 사람들은 그들의 의사와 상관없이 가까운 미래에 일을 못하게 될 수 있고, 현재 종사하고 있는 기업의 직무와 상관없이 다양한 경력행동을

www.kci.go.kr

실천하는데 문제가 있는 것으로 볼 수 있으며, 반대로 작업능력 수준이 높은 사람은 현재 자신이 하고 있는 일뿐만 아니라 가까운 미래를 대비하여 자신이 가진 자원을 투자하고, 새롭게 개발할 수 있는 여력을 가지고 있는 것으로 볼 수 있다.

고용안정성은 작업능력과 주도적 경력행동과의 관계를 조절하였다. 하지만 본 연구의 가설과는 반대의 조절효과를 갖는 것으로 나타났다. 즉, 고용안정성이 낮은 조직보다 높은 조직에서 작업능력과 주도적 경력행동의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 이것은 고용안정성이 낮은 조직의 사람들이 장기적인 안목을 가지고, 자신의 제2경력을 준비하는데 적극적이지 않다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 일반적으로 주된 일자리에 비해서 가교일자리의 질이 좋지 않고(최옥금, 2011), 전통적으로 개인의 경력성공 준거가 승진과 같이 조직 내에서 어느 정도의 위치에 있는지에 초점이 맞춰져(Judge & Bretz, 1994) 있었기 때문에 개인들은 자신이 가진 자원을 우선적으로는 조직에서의 생존에 집중하게 된다. 특히, 고용안정성이 낮은 조직의 사람들은 연령증가와 함께 퇴직에 대한 불안도 증가하므로 자신이 가진 자원의 투입이 조직 내부로 향하게 되고, 미래의 경력을 준비할 여력이 부족하게 될 수 있다. 또한 고용안정성이 낮은 집단에서는 조직몰입이 낮고, 조직구성원들 간의 갈등이 존재하며, 퇴직에 대한 두려움으로 자신이 가진 지식과 기술을 공개하거나 공유하는 것을 꺼리기 때문에 비공식학습조직에도 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(노용진, 박용승, 2006). 이것은 고용안정성이 높은 집단의 사람들이 다양한 학습에 참여할 수 있는 기회가 많고, 다른 사람들로부터 지식과 기술을 전수받을 기회도 증가할 수 있으며, 개인의 작업능력이 더욱 향상될 수 있음을 반증한다고 볼 수 있다. 또한 이희정과 김금미(2010)는 경력단절여성들을 대상으로 한 연구에서 경력장벽을 높게 지각할수록 경력준비행동을 덜하며, 경력 결정에 대한 자기효능감도 낮은 것으로 나타났다. 이로 미루어보아 고용안정성이 낮은 조직의 사람들은 자신의 경력에 대한 정체와 불안을 더 많이 인식할 수 있으며, 이것은 자기효능감을 낮추고, 적극적으로 자신의 경력을 준비하는데 부정적인 영향을 줄 수 있을 것이라고 간접적으로 생각해볼 수 있다.

둘째, 조직 내 경력선배의 멘토링은 중장년 근로자의 주도적 경력행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 조직 내 멘토 관계는 중장년 근로자의 주도적 경력행동과 강한 상관관계를 보였고, 핵심자기평가나 작업능력보다도 더 큰 영향력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 이것은 퇴직 이후의 제2경력을 대비하기 위한 주도적 경력행동에 개인이 가진 인지적, 신체적, 동기적, 정서적 자원들보다 사회적 자원이 가장 큰 영향력을 지니고 있다고 간접적으로 추측할 수 있다. 선행연구에서도 조직 내 상사의 경력관련 지원은 부하직원들의 행동과 태도에 많은 영향을 미치며(Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990), 폭넓게는 조직 내 동료들과 좋은 관계를 유지할수록 은퇴준비를 더 잘하는 것으로 나타났다(신계수, 조성숙, 2011). 또한 김종향(2011)은 사회적 관계망이 일자리 추천이나 다른 사람들에게 소개해주는 행위 등을 통해서 고령자들의 재취업에 정적인 영향을 준다고 하였다. 조직 내 상사나 멘토는 이처럼 직접적으로 고용에 영향을 주지는 않을 수 있지만, 일과 관련된 피드백이나 도움, 경력을 세우고

www.kci.go.kr

미래를 위한 준비와 개발을 하는데 많은 영향을 줄 수 있고, 심리사회적 기능을 발휘하여 멘티의 부정적 정서를 상쇄시켜줄 수 있을 것이다. 이와 같은 상사나 멘토의 역할은 다른 자원들에 비해 가장 직접적인 영향을 주는 것이라고 할 수 있다.

또한 조직 내 경력선배의 멘토링과 중장년 근로자의 주도적 경력행동과의 관계에서 고용안정성이 조절효과를 나타낼 것이라는 본 연구의 가설이 약한 수준에서 지지되었다. 구체적으로 고용안정성이 높은 조직의 사람들보다 낮은 조직에 속한 사람들에게서 조직 내 경력선배의 멘토링이 주도적 경력행동에 미치는 영향이 더욱 강한 것으로 나타났다. 즉, 고용안정성이 낮은 조직에 속한 중장년 근로자들은 경력선배의 멘토링의 긍정적인 영향을 더 많이 받는 것으로 생각해 볼 수 있고, 고용안정성이 보장되지 않는 조직에서 근무하는 사람들일수록 조직 내 상사나 멘토의 지원과 관심이 더욱 중요하다는 것을 반증한다. 또한 고용불안정으로 인한 부정적인 영향을 상사나 멘토가 감소시켜줄 수 있다는 것으로 확장하여 해석할 수 있을 것이다.

셋째, 핵심자기평가는 중장년 근로자의 주도적 경력을 유의미하게 예측하였다. 이것은 핵심자기평가가 목표와 관련된 계획이나 행동, 몰입 등과 관련이 있다는 선행연구의 결과(Erez & Judge, 2001; Judge, Bono, Erez & Locke, 2005; 양동민 등, 2011; 김솔이, 유태용, 2010; 이동하, 탁진국, 2008)를 지지하는 것이다. 특히, 핵심자기평가의 수준이 높은 사람이 그렇지 않은 사람들에 비해서 낮은 수준의 스트레스를 경험하고, 문제해결에 더 적극적이라는 점에서(Kammeyer-Mueller et al., 2009) 중장년 근로자의 핵심자기평가 수준이 높을수록 퇴직에 대한 불안으로 좌절하기 보다는 적극적으로 대처하기 위하여 준비를 하는 것으로 유추할 수 있다. 또한 자원관점에서 동기적, 정서적 자원으로 볼 수 있는 핵심자기평가는 그 수준이 높을수록 자신의 삶을 통제할 수 있고, 성공할 수 있다는 자신감이 퇴직 이후의 제2경력을 준비하는 동기적 요인으로 작용하고, 쉽게 좌절하지 않는 안정적인 정서를 유지하는 것이라고 볼 수 있다.

마지막으로 본 연구의 가설로 설정되지는 않았지만 통제변인으로 이용한 재정적 자원으로써 중장년 근로자의 현재 경제 상태는 주도적 경력행동과 유의미한 관계를 가지고 있었다. 이것은 자원보존이론에서 설명하는 것처럼 미래에 발생할 것이라고 여기지는 자원손실에 대비하여 개인이 가지고 있는 자원을 투자한다고 볼 때, 더 많은 재정적 자원의 투입이 더욱 활발한 경력행동을 이끌 것이라고 할 수 있다. 반면에 Wang, Zhan, Liu & Shultz (2008)는 높은 경제수준을 가진 사람들일 수록 다른 분야로의 경력전환보다 완전한 은퇴를 할 가능성이 높다는 연구결과를 보면 경제수준이 높은 사람들은 안정된 삶을 누릴 수 있는 여유가 있기 때문에 퇴직 이후를 대비한 경력행동을 적극적으로 하지 않을 것이라고 생각할 수도 있다. 그럼에도 이와 같은 결과가 의미를 가질 수 있는 것은 본 연구의 대상이 되는 중장년 근로자들이 일에서 완전한 은퇴를 하기에는 이른 나이이며, 퇴직 이후 모든 경력이 소득창출만을 목적으로 하는 것은 아니라는 점이다. 따라서 자원관점에서 재정적 자원이 경력행동에 정적인 영향을 미칠 수 있다고 판단할 수 있다.

www.kci.go.kr

연구의 시사점

본 연구의 학문적 시사점은 다음과 같다. 먼저 기존의 연구들이 중장년이나 고령자들의 퇴직 후 재취업 성공여부와 그것을 예측하는 인구통계학적 변인들에 초점을 두고 있었던 것에 비해 본 연구는 아직 퇴직을 경험하지 않은 중장년 근로자를 중심으로 주도적 경력행동과 심리사회적 요인들과의 관계를 검증하였다는 점이다. 특히 자원보존이론을 바탕으로 주도적 경력행동이 미래에 발생할 가능성이 있는 자원의 손실을 적극적으로 방지하기 위한 투자과정이며, 주도적 경력행동 자체가 새로운 자원을 창출하는 것이라는 제안은 기존 연구에서 찾아볼 수 없는 관점이다.

둘째, 핵심자기평가, 작업능력, 멘토링이 기업에 고용된 중장년 근로자들의 다양한 자원의 수준을 나타낼 수 있는 지표라는 것을 밝혔다는 점이다. 또한 기존의 연구에서 중요한 자원으로 다루어지지 않았던 핵심자기평가는 동기적, 정서적 자원, 작업능력은 인지적, 신체적 자원, 그리고 멘토링은 사회적 자원으로 구분할 수 있었다.

셋째, 유럽 국가들을 중심으로 활발한 논의와 연구가 이루어지고 있는 작업능력지수를 사용하였다는 점이다. 아직까지 국내에서 작업능력지수의 도입은 활발하게 이루어지지 않고 있다는 점에서 본 연구는 다양한 연구를 위한 중요한 자료가 될 수 있다. 또한 작업능력지수는 작업능력을 측정하기 위해 다양한 국가들에서 이용되고 연구된 범용적인 도구로써 국가 간의 비교가 용이하다는 점에서 의의를 찾을 수 있다.

넷째, 조직사회화가 활발히 진행되는 경력초기 단계뿐만 아니라 경력중기나 말기에 있는 중장년 근로자들에게도 멘토링의 영향력이 매우 크다는 것을 입증하였다. 특히, 중장년 근로자의 현재 경력이 아닌 퇴직 이후의 경력을 위한 준비에도 멘토링은 상당한 효과를 가지고 있다는 것을 밝혔다.

다섯째, 퇴직 시점이 가까워지고 있는 중장년 근로자들에게 고용안정성은 중요한 관심의 대상이다. 특히, 기존연구들이 개인의 경력행동에 영향을 주는 조직지원인식을 주로 연구한 것에 비해서 본 연구는 조직수준에서 고용안정성의 수준에 따라 어떤 효과 차이가 발생하는지를 고려하여 다수준 분석을 실시하였고, 고용안정성의 조절효과를 가진다는 것을 검증하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 인구고령화, 베이비부머의 대규모 퇴직, 미래에 예상되는 노동수급의 불균형 등에 따라 중장년 근로자들의 제2의 인생설계가 사회적인 관심을 받고 있다. 특히, 고령인구의 증가는 정부의 재정적 압박을 야기하므로 사회적 안전차원에서 고령인구의 고용유지와 재취업으로 유인을 위해 기업의 역할이 강조되고 있다. 따라서 실제 조직의 인력관리 측면에서 중장년의 경력과정은 중요한 사항임에도 불구하고 아직까지 연구자들의 큰 관심을 받지 못하고 있다. 본 연구는 심리학적 측면에서 중장년의 주도적 경력행동과 예측변인들의 영향을 다루고 있으므로 실무적으로 전직지원제도나 중장년을 대상으로 한 교육프로그램 등에서 활용 가능한 통찰을 줄 수 있다.

둘째, 경력 패러다임의 변화는 중장년 근로자들에게도 자기주도적인 경력행동과 지속적인 학습을 요구한다. 따라서 본 연구에서 주도적 경력행동을 예측할 수 있는 변인들을 밝혀내고 검증함에 따라 중장년 근로자들이 갖

www.kci.go.kr

추어야할 다양한 자원의 속성을 이해할 수 있으며, 앞으로 경력을 준비하는데 시사점을 줄 수 있다. 특히, 중장년 근로자들의 주도적 경력행동을 위해 긍정적인 자기평가와 인지적, 신체적 능력의 유지 또는 향상과 조직 내 멘토와의 깊은 유대와 관계가 유용할 수 있다는 것을 제시하고, 이에 따라 이와 같은 자원의 확보가 개인의 제2경력을 위해 유용할 수 있다는 통찰을 제공한다.

셋째, 고용안정성이 작업능력 및 멘토링과 주도적 경력행동 간의 관계에서 조절효과를 가지고 있다는 것을 실증적으로 검증하였다. 따라서 고용안정성의 수준이 높은 조직이나 낮은 조직 모두에게 중요한 시사점을 줄 수 있지만 특히 고용안정성이 낮은 조직에 더 많은 의미가 있을 것이다. 먼저, 고용안정성이 낮은 조직에서 멘토링과 주도적 경력행동 간의 정적인 관계가 더 강하게 나타난다는 점에서 조직 내 멘토관계를 공식적, 비공식적으로 중장년 근로자들에게 제공하고, 기존의 관계를 유지시켜줄 필요가 있다. 중장년 근로자들이 이미 조직 내에서 높은 직위에 있을 가능성이 높음에도 불구하고 멘토링은 경력준비에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 또한 고용안정성이 낮은 조직의 작업능력과 주도적 경력행동의 관계가 더 약한 것으로 나타났다. 따라서 이와 같은 조직에서는 단순히 역량이나 능력개발을 위한 교육제공과 더불어 개인의 동기적 측면에 대한 개입이 더욱 요구되며 멘토관계를 더 활용할 필요성이 있다.

연구의 제한점 및 향후 연구과제

본 연구의 제한점 및 향후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 각 기업별로 응답자를 3명이상 확보하여 다수준 분석을 위한 기본조건은 확보하였지만, 그럼에도 불구하고 여전히 양적인 면에서 부족함이 존재한다. 구성원의 크기가 3~15명 정도인 팀과 달리 조직은 매우 많은 종업원들이 존재하고, 실제로 부여된 과업 등에서도 개인들 간의 상당한 차이점이 있을 것이다. 본 연구의 조직별 응답자는 평균 3.85명(SD=1.20)으로 규모가 큰 조직에서 나타날 수 있는 개인 간의 인식차이를 충분히 반영하지 못했을 수도 있다. 다만, 고용안정성은 조직이 실제로 실행하고 있는 인적자원관리 정책이나 방안 등을 통해서 개인에게 전달되는 것으로 조직의 구성원들이 동일한 조직의 규범을 적용받을 수 있다는 점과 중장년 근로자들이 이미 조직의 구성원으로 오랜 기간 함께 일을 하였기에 조직의 분위기와 풍토, 문화 등을 잘 반영하고 있을 수 있다는 점에서 분석의 타당성을 일부분 확보할 수 있다. 그럼에도 불구하고 향후 연구에서 조직수준의 연구를 필요로 한다면 조직의 대표성의 더 잘 확보할 수 있도록 더 많은 표본이 요구될 것이다.

둘째, 조직수준에서 중장년 근로자의 주도적 경력행동에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요소들을 통제하지 못하고, 가설로 반영하지 못했다는 문제가 있을 수 있다. 중장년 근로자들에게 주된 관심사는 고용안정성일수도 있지만 기업의 인적자원관리 방안은 독립적으로 이루어지는 것이 아니며 다양한 기업의 제도와 실제 실행의 영향을 받을 수 있다. 따라서 중장년 근로자의 퇴직 전 경력행동에 영향을 줄 수 있는 조직수준 요인들을 찾아내고 검증할 필요가 있다. 예를 들어 가능한 것은 조직에서 제공하는 전직지원프로그램이나 조기퇴직에 대한 보상, 또는 연령차별 문화와 같은

www.kci.go.kr

요소들을 반영할 수 있을 것이며, 향후 연구에서 이와 같은 조직수준 변인의 적극적인 반영이 요구된다.

셋째, 연구를 위해 사용된 측정도구 중 조직 내 경력선배의 멘토링의 측정에서 불분명한 면을 고려하여 결과를 해석할 필요가 있다. 조직 내 경력선배의 멘토링은 조직 내 멘토의 존재 유무에 대한 질의를 포함하지 않고, 상사 또는 멘토에 대한 응답을 요구하였다. 따라서, 중장년 근로자 개인에게 멘토로 받아들여지지 않음에도 불구하고 상사에 대한 응답을 했을 가능성이 있다. 추후연구에서는 이와 같은 보다 명확한 멘토의 정의를 응답자에게 알려주고, 이를 바탕으로 멘토가 있는 중장년 근로자와 멘토가 없는 근로자를 구분하여 연구를 진행할 필요가 있을 것이다.

넷째, 본 연구는 중장년 근로자의 퇴직 전 경력준비행동에만 초점을 두고 있으므로 이와 같은 행동이 실제로 개인의 구직효능감이나 제2경력의 성공과 어떤 관련이 있는지 추가적인 연구가 필요할 것이다. 특히, 경력행동의 하위요인들 간의 차이와 영향력을 검증한다면, 중장년 근로자들이 양질의 제2경력을 준비하는데 더 많은 기여를 할 수 있을 것이다.

다섯째, 본 연구는 설문조사를 통해 연구대상자들이 자기보고식으로 응답을 하였기 때문에 독립변인과 종속변인을 동일한 측정도구와 응답자에 의해 측정하였을 때 나타날 수 있는 오류인 동일방법편의(common method bias)가 발생했을 수 있다. 동일방법편의가 발생하는 원인은 일관성 유지 동기나 사회적 바람직성과 같은 개인의 심리적 특성에 가장 직접적인 원인이 있으며, 이것을 해결하는 가장 직접적인 방법은 변인들의 측정방법과 응답자를 달리 하는 것(박원우, 김미숙, 정상명 및 허규만, 2007)이지만 본 연구에서는 실천하지 못하였다. 그 이유는 주도적 경력행동은 개인이 실천하고 있는 경력계획과 다양한 활동이고, 핵심자기평가는 자기 자신에 대한 평가적 관점이 중요한 개념을 이루고 있으므로 타인평정보다는 개인평정이 더 정확하다고 볼 수 있다. 다만, 멘토링의 경우 멘토와 멘티가 각각 응답하도록 할 수 있는 방안 등이 존재할 수 있을 것이다.

끝으로, 중장년 근로자의 퇴직과 관련된 연구는 결국 사람들이 어떻게 남은 생애를 보낼 것인지에 대한 물음과 연결되어 있다. 특히, 나이가 듦에도 불구하고 계속해서 노동시장에 참여하는 것은 비단 경제적인 이유 뿐만은 아닐 것이다. 따라서 향후 연구에서 중장년 또는 고령자들의 삶에서 일이 어떤 의미를 지니고, 어떤 역할을 하는지 보다 심층적인 연구를 진행해야 할 것이다. 또한, 경력에서의 성공만을 연구의 준거로 삼기보다는 어떤 노년의 삶을 살고 있는 지까지 연구의 범위를 확대하는 연령관리(age management)의 이론을 확립할 필요가 있다. 구체적으로 다양한 퇴직경로에 대한 개별적인 연구를 비롯하여, 성공적 노년이나 활동적 노년과 같이 경제적인 활동과 사회적인 활동, 개인적인 여가 등 삶의 다양한 부분을 포괄적으로 다룰 수 있는 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

강정애, 이윤화 (2005). 멘토링 기능이 멘티의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 29(2), 255-

www.kci.go.kr

281.

김기태, 조봉순 (2008). 인적자원관리와 조직성과간의 관계에 관한 연구: 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로. 인사 · 조직연구, 16(1), 115-157.

김나형, 진성미 (2013). 중장년층 경력전환에서의 경력 적응에 대한 연구. 한국HRD연구, 8, 28-53.

김솔이, 유태용 (2010). 핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계: 목표지향성의 매개효과와 상사지원의 조절효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23(1), 131-154.

김종향 (2011). 사회적 관계망 요인이 고령자 재취업에 미치는 영향. 임상사회사업연구, 8(2), 47-70.

노용진, 박용승 (2006). 작업장 내 비공식학습의 영향요인: 작업조직 및 인사제도를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 30(4), 149-173.

박원우, 김미숙, 정상명, 허규만 (2007). 동일방법편의(Common Method Bias)의 원인과 해결방안. 인사·조직연구, 15(1), 89-188.

방하남, 신인철 (2011). 강요된 선택: 생애 주된 일자리에서의 퇴직과 재취업의 동학분석. 한국사회학, 45(1), 73-108.

삼성경제연구소 (2009). 실업위기의 뇌관, 중고령자 고용불안 대책

손유미, 송창용 (2011). 고령자 노동시장의 특징과 시사점. 한국직업능력개발원

신계수, 조성숙 (2011). 중년층의 직업특성과 활동특성이 은퇴준비에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지, 11, 296-312.

양동민, 박종민, 김형진, 심덕섭 (2011). 핵심자기평가가 목표달성도에 미치는 영향: 목표 기대감 및 목표 자기일치성의 매개효과 검증. 상업교육연구, 25(2), 163-186.

이규만 (2007). 조직내에서 멘토관계가 구성원의 행동에 미치는 영향. 인적자원관리연구, 14(4), 259-275.

이동하, 탁진국 (2008). 주도성과 핵심자기평가가 경력성공에 미치는 영향에 관한 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 21(1), 83-103.

이재원 (2009). 종단적 분석을 통한 조직후원인식과 직무/작업 환경 변수 인식 사이의 인과 관계 추정. 인사관리연구, 33(3), 159-185.

이희정, 김금미 (2010). 경력단절여성의 진로장벽지각이 진로준비행동에 미치는 영향: 진로결정 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 상담학연구, 11(2), 623-640.

정 현, 탁진국 (2005). 멘터역할척도 개발과 타당화 연구. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 18(3), 659-676.

최옥금 (2011). 우리나라 중, 고령자의 은퇴 과정에 관한 연구: 생애주된일자리와 가교일자리를 중심으로. 한국노년학, 31(1), 15-31.

통계청 (2008). 경제활동인구 부가조사(청년층, 고령층).

통계청 (2012). 장래인구추계.

한태영 (1994). 조직원의 경력계획에 대한 멘토관계와 자기효능감의 영향. 고려대학교 일반대학원 석사학위논문.

한태영, 김원형 (2006). 권한위임과 조직공정성이 직무효과성에 미치는 영향에 대한 다수준적(multulevel) 고찰, 인사 · 조직연구, 14, 183-216.

Adams, G., & Rau, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel*

www.kci.go.kr

Psychology, 57(3), 719-744.

Bachman, J., O'Maley, P., & Johnston, J. (1978). *Adolescence to adult change and stability in the lives of young men.* Ann Arbor: University of Michigan Press.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review, 84*(2), 191.

Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In Klein, K. J., & Kozlowski, S. W. J.(Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations.* San Francisco: Jossey-Bass.

Chao, G. T., Walz, P., & Gardner, P. D. (1992). Formal and informal mentorships: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology, 45*(3), 619-636.

Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior, 52*(3), 357-378.

Clark, M. S. (1983). Reactions to aid in communal and exchange relationships. In Fisher, J. D., Nadler, A., & DePaulo, B. M.(Eds.), *New directions in helping.* New York: Academic Press, 281-304.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management, 26*(3), 435-462.

Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. *Academy of management Journal, 39*(4), 802-835.

Dreher, G. F., & Ash, R. A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of applied psychology, 75*(5), 539.

Ensher, E. A., Thomas, C., & Murphy, S. E. (2001). Comparison of traditional, step-ahead, and peer mentoring on protégés' support, satisfaction, and perceptions of career success: A social exchange perspective. *Journal of Business and Psychology, 15*(3), 419-438.

Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of applied psychology, 86*(6), 1270.

Graham, J. W., & Organ, D. W. (1993). Commitment and the covenantal organization. *Journal of Managerial Issues,* 483-502.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal, 33*(1), 64-86.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The Academy of Management Executive, 10*(4), 8-16.

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations* (Vol. 107). Sage.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior, 65*(1), 1-13.

Han, T. Y., & Williams, K. J. (2008), Multilevel

www.kci.go.kr

investigation of adaptive performance: Individual and team level relationships. *Group & Organization Management, 33,* 657-684.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology, 6*(4), 307.

Hobfoll, S. E., & Vaux, A. (1993). *Social support: Social resources and social context.*

Ilmarinen, J., & Tuomi, K. (2004). Past, present and future of work ability. In *Proceedings of the 1st International Symposiumon Work Ability, Helsinki.*

Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Seitsamo, J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series, 1280,* 3-7.

Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. (2007). Aging and occupational health. *Aging and Work in the 21st Century,* 199-223.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology, 86*(1), 80.

Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1994). Political influence behavior and career success. *Journal of Management, 20*(1), 43-65.

Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*(2), 257.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self evaluations scale: Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*(2), 303-331.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior, 19*, 151-188.

Kaplan, B. H., Cassel, J. C., & Gore, S. (1977). Social support and health. *Medical care, 15*(5), 47-58.

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 112-133.

Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & Demarr, B. (1998). Career self management: a quasi experimental assessment of the effects of a training intervention. *Personnel Psychology, 51*(4), 935-960.

Kozlowski, S. W., & Hattrup, K. (1992). A disagreement about within-group agreement: Disentangling issues of consistency versus consensus. *Journal of Applied Psychology, 77*(2), 161.

Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management journal, 26(4)*, 608-625.

Kram, K. E., & Hall, D. T. (1989). Mentoring as an antidote to stress during corporate trauma. *Human Resource Management, 28*(4), 493-510.

Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal,*

www.kci.go.kr

45(4), 779-790.

Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Random House Digital, Inc..

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, 247-264

Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta analysis. *Personnel psychology, 58*(2), 367-408.

Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel psychology, 41*(3), 457-479.

Noe, R. A., Greenberger, D. B., & Wang, S. (2002). Mentoring: What we know and where we might go. *Research in personnel and human resources management, 21*, 129-173.

Orpen, C. (1994). The effects of organizational and individual career management on career success. *International journal of manpower, 15*(1), 27-37.

Penley, L. E., & Gould, S. (1981). *Measuring career strategies: The psychometric characteristics of the career strategies inventory*. Center for Studies in Business, Economics and Human Resources, the University of Texas at San Antonio.

Pfeffer, J. (1998). *The human equation*. Boston, MA.

Schultz, K. S., & Wang, M. (2007). The changing nature of mid-and late careers. *21st century management: a reference handbook.* London: Sage.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal, 44*(2), 219-237.

Seitsamo, J., Tuomi, K., & Ilmainen, J. (2008). Diversity of work ability and the work ability index. In Gould, R., Ilmarinen, J., Jarvisalo, J., & Koskinen, S.(Eds.), *Dimensions of work ability.* Helsinki, 109-122.

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 580.

Tuomi, K. (1997). Eleven-year follow-up of aging worker. *Scand J Work Environ Health 23*, 1.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, M., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2006). *Work ability index*. First reprint of the second revised edition. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki.

Van Dam, K. (2007). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 13*(1), 29-51

Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health, 56*(8), 569-574.

Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92(*2), 455.

Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements.

www.kci.go.kr

American Psychologist, 66(3), 204.

Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management, 36*(1), 172-206.

Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology, 93*(4), 818.

1차 원고접수 : 2014. 01. 07
2차 원고접수 : 2014. 02. 20
최종게재결정 : 2014. 02. 22

www.kci.go.kr

한국심리학회지: 산업 및 조직
Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology
2014. Vol. 27, No. 1, 221-248

Proactive Career Behavior of Middle-aged Worker for Post-retirement Career

Hyeon Ju Lee **Tae Young Han**

Kwangwoon University

Career transition of middle & young-old aged workers before their complete labor force withdrawal have received more attention in countries where aging society is progressing rapidly. Given that organizations and society may not be able to provide a full support for career transition of middle & young-old aged workers, self-directed career management of individual workers may be a key factor for the successful second career. The purpose of this study was to examine the factors that many affect the proactive career behavior of middle & young-old aged workers for post-retirement career. The proactive career behavior of middle & young-old aged workers may be associated with various contexts(i.e. organizational factor, social factor) as well as individual factors. the study took multilevel approach to capture the nature of the work environment of the career middle & young-old age. At the individual level, core self evaluation, work ability and mentoring were considered as predictor variables of proactive career behavior. The study also examined the cross-level moderating effect of employment security at the organizational level. Data were collected from 127 middle & young-old aged workers in 33 organizations. The data were analyzed with Hierarchical Linear Model(HLM). The results of the study found that positive effect of core self evaluation, work ability and mentoring on proactive career behavior at the individual level. employment security moderated the relationships between pre-retirement proactive career behavior and the predictor variables(i.e. work ability, mentoring).

Key words : Middle & Young-old Aged Worker, Proactive Career Behavior, Core Self-Evaluation, Work Ability, Mentoring, Employment Security, Consevation of Resource Theory

www.kci.go.kr