

연구논문

공무원의 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향요인 분석

전 영 옥*

- I. 서론
- II. 이론적 배경
- III. 연구 모형 및 설계
- IV. 연구결과
- V. 결론 및 연구의 함의

〈요약〉

본 연구는 공무원의 경력만족과 승진욕구에 영향을 미치는 요인들을 선행연구를 통해 설정한 다음 유효성검증을 통해 각 변수들 간 관계를 규명하는데 목적이 있다. 문헌 연구를 통해 기존에 사용된 설문내용을 참고하여 일부 수정한 리커트(Likert) 5점 척도법에 의한 설문지를 사용하여 실증연구를 실시하였다. 가설 검증에 들어가기 전에 빈도분석, 신뢰도 분석을 통해 자료 형태를 분석했으며, AMOS 5.0 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석과 구조방정식 모형으로 가설을 검증하였다.

분석결과, 공무원의 자기효능감이 경력만족에 부적(-) 영향을 미칠 것이라는 가설은 지지되었는데, 자기효능감이 높을수록 현재 자신의 경력만족도는 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 부서장의 지지가 승진욕구에 정적(+) 영향을 미칠 것이라는 가설이 지지된 것은 조직 내 부서장의 역할은 개인의 조직 내 성장에 대한 의욕 즉 승진욕구에 매우 큰 영향을 미치고 있음을 입증한 것이며, 승진욕구가 경력만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이라는 연구가설 또한 유의확률 0.000으로 지지되었다.

[주제어: 공무원 경력만족, 승진욕구, 자기효능감, 자아존중감, 조직구성원의 신뢰]

I. 서론

정부의 연공서열 중심의 인사운영이 한계에 이르면서 공무원 경력관리의 중요성은 연구자나 실무자들에게 관심의 대상이 되고 있다. 정책의 효율과 고품질의 서비스

* 전라북도의회 정책연구원(ssua25@nate.com)

제공 필요성에 의해 공무원 경력관리는 인사관리의 중요한 대안으로 부각되고 있다. 실제 공무원의 경력관리는 현실적 수요가 있고, 앞으로도 이와 같은 수요는 더 크게 늘어날 전망이다. 여기에 대해 구축된 지식이나 정보, 이해는 크게 부족한 상황으로 체계적인 논의가 요구되는 분야라고 여겨진다. 본 연구는 현직에 종사하는 공무원이 자신의 경력을 어떻게 관리하고 있으며, 어떤 요인들이 그들의 경력만족에 영향을 주고 있는지에 대한 연구 필요성에서 출발한다.

공무원 개인은 경력관리를 통해 자신의 가치관, 적성, 능력 등을 기준으로 그 조직에서의 발전 가능성을 평가해 조직을 선택해서 진입부터 퇴직에 이르는 과정을 체계적으로 관리한다. 반면 조직은 목표 달성과 직무 수행에 요구되는 전문 지식, 기술과 능력을 판단기준으로 공무원을 개별적으로 관리하는데, 이 과정에서 체계적 절차와 제도를 통해 구성원 개인의 경력관리 노력을 지원함으로써 조직 유효성을 보다 증대시킬 수 있다. 따라서 개인은 경력계획 및 경력관리를 통해 핵심역량을 축적하고 자기를 성장시키며, 직장생활의 질을 향상시킬 수 있게 되고, 조직은 조직대로 전문 인력 양성을 통해 조직 경쟁력 향상은 물론, 일체감을 드높이는 효과를 기대할 수 있기 때문에(김홍국, 2000), 공무원 경력관리는 공무원 개인 활동에 속하는 것이긴 하지만 많은 경우 조직차원의 관리가 필요한 이유이다.

최근까지 공무원의 경력관련 연구를 보면 개인의 관점에서 경력성과나 경력만족, 경력몰입을 최종변수로 다루고 있고, 이들 변수의 선행요인을 밝히는데 초점을 맞추고 있으며(김연근, 2014; 서균석 등, 2003; 장은주·박경규, 2005), 경력계획이 주관적 경력성과의 척도인 경력만족에 미치는 영향에 관한 연구가 활발히 이루어져왔음을 볼 때(강여진, 2011; 양승찬, 2010; 조영복 등, 2010; 김성국 등, 1998), 공무원 개인의 특성을 독립변수로 설정하는 데는 이론이 없다 할 것이다.

또한 공무원 경력관리에서 함께 하는 부서장이나 동료 등 조직구성원과의 관계는 매우 중요한 고려대상이다. 실제, 조직구성원의 지원을 많이 받는 사람일수록 크게 성공할 뿐 아니라 자신의 경력을 더 성공적으로 관리하게 되므로(Greenhaus & Cailanan, 1994), 조직구성원과의 관계는 경력관리의 주요 변인이라고 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 직장생활에서의 상사 및 동료와의 신뢰는 긍정적 작업환경을 형성하며, 동료의 믿음과 경력만족 간에 정적 관계가 있음을 보고(Ducharme et al, 2000)한 선행연구를 토대로 사회적 자본을 또 하나의 독립변수로 설정할 수 있다.

본 연구는 기존의 선행연구들이 개인의 관점에서 경력성과와 경력몰입에 미치는

변수의 선행요인을 밝혔던 것과는 차별성을 두고 현직에 종사하는 공무원이 자신의 경력을 어떻게 관리하고 있으며 어떤 요인들이 승진욕구와 경력만족에 영향을 주는지에 대한 연구 필요성에서 출발한다. 본 연구에서 특히 관심 있게 들여다본 변수는 승진욕구인데, 승진욕구는 경력만족과 함께 조직을 지탱해주는 역할을 하고 있음을 전제로 하고 있다.

이를 위해 공무원의 경력만족과 승진욕구에 영향을 미치는 요인들을 선행연구를 통해 설정한 다음 유효성검증을 통해 각 변수들 간 관계를 규명하고자 한다. 공무원이라는 대상집단에 대한 개별적·미시적 분석은 거의 불가능하기 때문에, 본 연구에서는 영향요인의 유형화를 통한 실증연구로 진행시키고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 경력만족·승진욕구

경력만족은 경력을 자신의 주관적 관점에서 평가하는 것으로 주관적 경력성공을 측정하는 지표로써 통용된다(Spurk, Abele & Volmer, 2011; 김연근, 2014). Hall(1971)은 경력만족을 자신의 경력에 대한 감정적 또는 정서적 반응으로 자신의 가치와 경력을 긍정적으로 받아들이는 정도와 개인에게 주어진 직무와 경력하위정체성(career subidentity)간에 발생하는 갈등을 수용하는 정도로 정의하고 있고, Greenhaus(1994)는 주관적이고 심리적 성격을 띤 개인의 가치에 대한 만족이라고 정의하였다. 국내학자 중 조영복·하재영(2010)은 경력만족을 직업생활에서의 다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력역할과 개인의 지식, 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족이라고 정의하였다. 이처럼 경력만족은 동일한 직업 혹은 경력을 보유하고 있다 하더라도 개인차가 있을 수 있는데, 경력만족에 영향을 주는 요인으로는 개인특성(결혼과 가족관계, 자아존중감, 수입, 내부 경력 닻), 직무특성(기술의 효용성, 일의 정체성), 경력특성(상사의 지원, 외부경력기회), 경력몰입 등이 경력만족에 영향을 주는 것으로 나타났다(Aryee & Chew, 1994; Klein & Weaver, 2000; 김연근, 2014). 선행연구에 대한 변화의 추세를 고려할 때, 경력만족에 대해서는 수입, 직위, 고용상태, 고용안정성, 승진 등 사람마다 다른 가치를 가지고 있으며, 일을 중시하는 사람과 일과 사람의 균형을 추구하는 사람이 있듯, 경력만족에 대한 만족도와 희망사향도 각기 다른 특

성으로 일촉된다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005).

본 연구의 또 하나의 종속변수가 되는 승진욕구는 조직생활을 통한 승진에 대한 욕구를 의미한다. 여기서 승진은 하위직급(또는 계급)에서 상위직급(또는 계급)으로 이동하는 것을 뜻하는데 (George, Eastern, 1996), 보수의 증액이 수반되는 것이지만 계급이 바뀌지 않고 동일한 계급 내에서 보수만 증액되는 횡적 인사이동을 의미하는 전직 또는 전보와는 구별되는 제도이다(오석홍, 1993). 승진의 개념에 대하여 국내학자인 김창걸(1997)은 하위 직급에서 책임의 정도와 업무수행 곤란도가 큰 상위직급으로의 수직적인 인사이동을 뜻한다고 하였고, 조직심리학자인 Hall(1976)은 승진이 경력과정을 거치면서 실무와 행동과학적 측면에서 논의되는 의의에 대해 다음의 몇 가지로 정리하고 있다. 첫째, 승진(advancement)은 개인의 직업생활 중에서 일어나는 조직위계상 상향·수직적 이동이며, 둘째 전문직업(profession)의 의미로서 변호사나 교수, 교사 등과 같이 뚜렷하고 체계적인 직급의 경로가 있는 직업, 셋째 일생에 걸쳐 담당하는 일련의 직무들로서 직업을 갖고 있는 동안 담당하는 특정의 직무수가 있으며, 넷째, 일생에 있어 일련의 역할관련 경험들을 의미한다고 하였다. 따라서 승진이라는 개념 속에는 조직을 이루는 구성원의 존재를 전제로 하고 있으며, 이 조직원들의 업무능력과 사기에 매우 중대한 영향을 끼치는 조직관리 핵심행정의 한 분야로 자리 잡고 있다고 볼 수 있다(박건호, 1989).

이상의 승진에 대한 개념을 통해 나타나는 승진욕구를 정리해보면, 승진을 위해서는 먼저 계급의 구분이 필요하고 상위직으로 이동은 보수 및 직위의 상승과 함께 특별한 권한이 부수적으로 수반되므로 조직 구성원의 향상욕구는 조직을 지탱해주는 버팀목의 역할을 한다고 볼 수 있다.

2. 개인의 심리적 특성과 경력만족·승진욕구

1) 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 주어진 상황에서 자신의 행동을 성공적으로 할 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음이다. 주어진 상황에서 자신감을 가지고 얼마나 잘 대처하는가와 밀접한 연관이 있는데, 자기효능감이 높은 사람은 어려운 상황에서도 자신이 유능하다고 믿고, 맡은 일을 성공적으로 수행해, 좋은 성과를 낼 수 있을 것이라는 자신에 대한 신뢰감을 갖는다(박영희, 2010; 이의준, 2016). 자기효능감에 대한 정의를

처음 내린 학자인 Bandura(1977)는 자기효능감을 특수한 상황에서의 성공에 대한 기대감으로 당면한 과제를 해결하기 위해 다양한 지식과 기술을 상황에 맞게 조작하고 행동으로 옮기는 능력에 대한 믿음이라고 하였다.

Howard & Bray(1990), Judge & Bretz(1995)는 자기효능감을 승진, 임금인상, 경력만족에 영향을 미치는 주요한 개인특성 요인으로 파악하였고, Hackman & Oldham(1980)과 이규만(1999)도 자기효능감을 자신의 경력분야에 있어서 경력개발과 타인으로부터의 인정에 대한 관심, 자신의 능력과 기량을 발휘하고자 하는 욕구 등으로 나타난다고 하였다.

안순자(1997)는 자기효능감을 자기 자신을 얼마나 유능하고 능력있고, 효율성이 있는 사람이라고 생각하느냐와 같은, 자신이 자신에 대해 느끼고 있는 유능성, 효능성, 자신감을 의미한다고 하였다.

이 개념들을 종합해보면, 자기효능감은 구체적인 업무에 임하는 조직구성원이 자신의 능력으로 특정 문제를 해결할 수 있다는 자신에 대한 신념과 기대감, 또는 주어진 목표달성에 따라 필요한 행동과정을 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인의 의지라고 정리할 수 있다.

Curry et al(1986)는 병원직원들을 대상으로 한 실증연구에서 경력만족의 선행변수 가운데 하나로 승진욕구를 들었는데, 승진욕구는 구성원의 직무태도에 영향을 미칠 것으로 기대되는 변수로써, 이는 자기효능감의 차이에 따라 직무태도에 영향을 미치기 때문이라고 설명하였다. 경력의 정점에 이르거나 승진이 정체된 구성원들은 조직에 대한 불만족으로 다른 대안을 찾으려 할 것이기 때문이라는 것이다. 김인선(1998)의 연구에서도 승진욕구가 직무만족을 포함한 경력만족과 관계가 있음을 보고한 바 있다.

Blau(1985)의 간호사를 대상으로 한 연구에 의하면 자기효능감은 승진욕구와 정비례의 관계를 갖는 것으로 나타났으며, 특히 전문가이면서 자기효능감이 강한 사람은 자신에게 주어지는 성장기회에 대해 더욱 적극적으로 반응하며, 직무가 주는 도전감이 증가할수록 내적동기 또한 커져서 어려운 과업을 성취해나가면서 자신의 기량과 전문성을 활용할 수 있는 기회를 탐색한다고 하였다. 이에 대한 연구결과는 결국 자기효능감이 높은 사람일수록 승진욕구도 높을 것이라는 사실을 유추해볼 수 있다.

그러나 자기효능감은 승진욕구에는 긍정적인 영향을 미쳤으나 주관적 경력성공인 경력만족에는 부정적인 영향을 미쳤는데 (Judge et al., 1995; Wayne et al., 1999;

Seibert & Kraimer, 2001), 자기효능감이 강한 사람일수록 임금이나 승진 등 업무성과에 기초한 객관적 보상에 자신의 기대가 충족되지 않을 경우 경력에 만족하는 정도가 낮게 측정이 되었다. 특히 강한 자기효능감을 가진 사람은 자신이 주변의 비교 대상보다 더 성공했을지라도 조직 내에서 단계적으로 이루어지는 승진이나 임금인상에는 만족하지 못할 수 있다(Aryee et al., 1994). 이를 근거로 본 연구에서는 자기효능감이 경력만족과는 부의 관계가, 승진욕구와는 정의 관계에 있을 것으로 판단하였다.

2) 자아존중감

자기효능감이 특정한 일에 대한 자신감을 의미하는 것이라면, 자아존중감은 전반적으로 자신을 가치있게 생각하는 태도를 말한다. 따라서 자아존중감이 높은 사람일지라도 자기효능감은 낮을 수도 있다(조영복·하태영, 2010).

자아존중감은 자아개념과 동일한 개념으로 자주 혼동되어 사용되어 왔으나 자아존중감에 평가적 요소를 강조함으로써 개념의 명확성을 더하고 있다. Elkind & Weiner(1978)는 자아존중감을 “개인이 스스로에 대해 인정하는 가치이며, 자신이 하는 일에 대해 성공을 기대하는 정도”라고 하였는데, 강한 긍정적 자아를 갖고 있는 사람은 적극적으로 활동하고 환경을 탐색하며, 자기의 행동에 있어서 모험을 할 수 있는 특성이 있는 반면, 자아존중감이 낮은 사람은 자신에 대한 불확실성을 투영해 버리기 때문에 적극적으로 행동하는 경우가 적다고 하였다.

자아존중감에 대한 개념적 정의의 역사는 1890년 William James의 저서 “The Principle of Psychology”에서 “성공(성장, 승진)의 욕구에 대한 성공(성장, 승진)의 비율”이라고 정의하면서, 외적 자아존중감은 ‘스스로가 자신을 높이 평가하는 것으로 자신이 가치있는 존재이고 적절한 존재라고 생각하는 것’이라고 설명하였다.

정리하면 자아존중감(self-esteem)이란 개인이 자기 자신에 대해 갖는 긍정적 평가로서, 자신이 중요하고 유능하며, 성공적으로 가치가 있다고 보는 정도를 나타낸다. 즉 자아존중감은 자기 자신의 가치에 대한 개인적인 판단이다. 자아는 개인의 행동연구를 위한 기본단위로서, 한 개인의 내적 잠재력이다. 많은 심리적 요인 중에서 자아존중감은 나머지 감정이 종속적 의미를 갖도록 하는 주도적인 특성을 가진다.

Cherniss(1991)에 의하면 만족감을 포함한 경력몰입의 핵심요인으로 자아존중감을 제시하였는데, 스스로가 유능하다고 인지할 경우 몰입도(만족도)가 높아지는 정(+)의 관계를 가지는 것으로 나왔다. 조영복·하태영(2010)의 연구에서도 자아존중감이 경

경력만족에 정(+)의 유의미한 영향을 미친다면, 자기효능감은 경력만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 토대로 개인의 심리적 특성 중 하나인 자아존중감은 어떤 개인이 자신에 대하여 전반적으로 긍정적인 평가를 내리는 것을 말하는 것으로, 자아존중감이 높은 사람은 자기 자신이 유능하고 중요하며 성공적이고 가치 있는 존재라고 생각한다. 비록 자기 자신에 대한 판단이나 평가는 상황이나 다른 사람의 의견에 의하여 영향을 받기도 하지만, 자아존중감은 성격의 기본적인 차원으로 간주될 만큼 비교적 안정적이며 지속적이라고 할 수 있다. 그러므로 자아존중감이 높은 사람이 낮은 사람들보다 높은 경력만족도를 가지며, 승진욕구에도 긍정적 영향을 미칠 것이라고 유추해볼 수 있다.

3. 조직구성원의 신뢰와 경력만족·승진욕구

1) 부서장의 지지

조직구성원들이 조직 내에서 맺게 되는 인간관계는 직무와 함께 조직구성원의 태도와 행동형성에 매우 중요한 역할을 담당하게 되며 조직의 성과를 결정하는 중요한 요소로 여겨지고 있는데(McAllister, 1995; Seabright et al, 1992), 이 과정에서 부서장의 지지는 경력만족에 직접적으로 영향을 미친다(Greenhouse et al., 1994). 조직구성원의 경력만족에서 조직을 대표해 구성원에게 필요한 정보를 제공하는 부서장의 역할은 절대적이다. 부서장은 구성원의 조직 내 적응, 태도, 그리고 행동형성에 많은 영향을 미치는데(Holmes, 1981), 조직구성원은 부서장에 대한 신뢰를 형성하여 조직 적응성은 한층 강화된다. 이와 관련, Greenberg & McCarthy (1990)는 조직구성원들 자신이 공정하게 처우 받고 있다고 느끼는 경우에는 부서장에게 긍정적인 감정을 보인다고 하였다.

Bhagot(1983)은 사회적 자본과 관련, 사회적 지원을 조직 내적지원과 조직 외적지원으로 구분하였는데, 조직 내적 지원요소에는 직장 상사, 동료, 부하 등을 포함하고 조직 외적지원으로 가정을 포함하여, 경력만족에는 조직 외적 지원요소보다는 조직 내적 지원요소가 보다 많은 영향을 미치고, 조직 내적 지원요소 중에서도 부하보다는 상사 및 동료의 지원 효과가 더 크다고 밝힌 바 있다. 그리고 Rosenbaum(1989)는 그의 연구를 통해 개인의 능력이나 인적자본 변수가 경력단계 초기에는 승진에 중요한 영

향을 미치지만 경력단계 중후반으로 넘어갈수록 개인이 업무수행 능력이나 인적자본 변수의 중요성은 감소하고 부서장의 지원과 같은 사회적 자본이 더 중요해진다고 역설한 바 있다.

이상의 선행연구결과를 토대로 부서장의 지지는 조직과 개인 간의 관계를 더욱 강하게 성립시키고 개인의 경력만족을 높인다 할 것이다. 그리고 조직구성원이 경력을 관리하는데 있어 부서장과의 관계가 좋은 경우, 정보교류가 증대되고 성과개선에 대한 계획도 구체화되며 평가에 대한 만족이 증진되므로 승진욕구에도 정(+)의 방향을 미칠 것이라는 유추가 가능하다.

2) 구성원 간 신뢰

구성원 간의 신뢰란 조직사회화 과정에서 직장에 적응할 수 있도록 그의 동료 및 선배직원이 도와주고 업무처리뿐 아니라 대인관계, 고충처리 등을 위해 자신의 경험을 공유하는 것을 말한다. 직장생활에서의 사회적 지원의 중요성을 밝히려는 선행 연구를 살펴보면 직장에서 동료나 선배들로부터의 사회적 지원은 긍정적인 직업 환경을 형성하며(Carlson, 1999), 구성원 간 신뢰와 직무만족 간에 정(+)적 관계가 있음을 보고한바 있다(Ducharme et al, 2000). 그와 함께 하는 구성원들은 비공식적 정보를 주기 때문에 영향력 있는 조직사회화의 대행자가 될 수 있으며 많은 시간을 함께하고, 수적으로도 부서장보다는 구성원이 훨씬 많기 때문에 총체적인 영향은 커지게 된다(Schein, 1971). 또한 구성원들은 정보적 기능, 감정적 기능, 심리적 기능, 규범적 기능, 직무성과 기능을 통하여 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났고(Feldman, 1976), 구성원 간 신뢰는 경력만족에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데(Tharenou et al., 1994), 구성원 간 신뢰를 통해서 필요한 정보와 지원을 얻을 수 있는 사람은 그렇지 않은 사람보다 업무 성과가 더욱 크고 자신의 성공을 더 크게 인지할 수 있다는 것이다. 여기서 승진욕구와의 관계도 유추해볼 수 있다.

조직도 구성원들 간의 신뢰를 통해 이익을 얻으려 하며, 일부 조직은 조직 구성원 간의 신뢰를 직접 활용하기도 한다(Raider & Burt, 1996). 또 조직 내에서 함께하는 구성원의 지원을 받는 개인은 소속된 조직에 만족할 뿐 아니라 업무성과도 그렇지 않은 구성원들보다 높은 것으로 나타났다(Tharenou et al., 1994).

따라서 구성원간 신뢰는 개인의 경력만족과 승진욕구에 정(+)적 관계를 갖는다고 유추해볼 수 있다.

이상의 선행연구를 토대로 본 연구에서는 네 개의 독립변수와 두 개의 종속변수 간 인과관계를 살펴보고, 총 8개의 가설에 대한 가능성을 탐색해보았다. 또한 독립변수와 종속변수간의 관계를 검토하는 과정에서 두 개의 종속변수간의 상관성에 대한 장은미(1997), 박용선(2011)의 연구에서 승진욕구가 경력만족에 유의미한 영향을 미치고 있음을 검증되었음을 발견하였다. 승진욕구는 앞서 언급했듯 보수 및 직위의 상승과 함께 특별한 권한이 주어지는 상위직으로 이동하는 것으로, 조직 구성원의 향상욕구는 조직을 지탱하는 버팀목의 역할을 한다고 볼 수 있으므로 자신의 직무성과에 대한 조직이나 상사의 객관적 평가결과가 매우 중요한 결정요소가 된다. 따라서 승진에 대한 욕구는 보상이나 보수의 증대 등에 대한 열망의 정도로 경력만족에 영향을 미칠 것으로 유추된다.

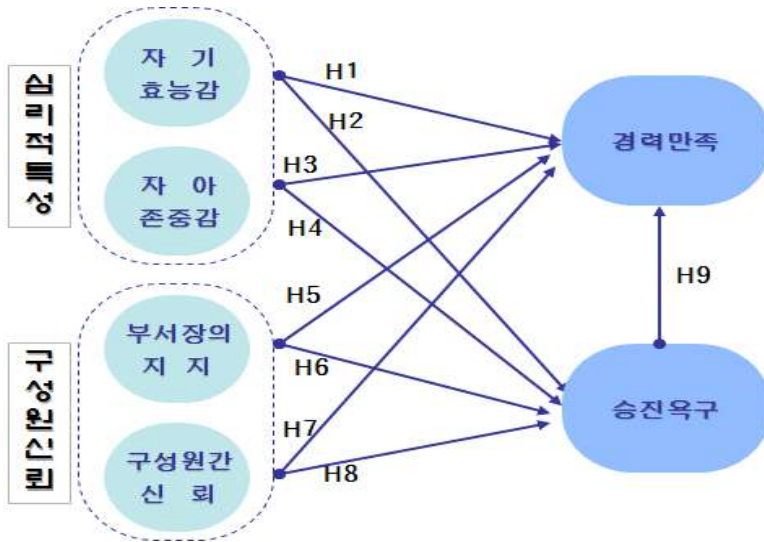
Ⅲ. 연구 모형 및 설계

1. 연구모형

본 연구는 심리적 특성 및 조직구성원의 신뢰가 경력만족 및 승진욕구에 미치는 영향관계를 규명하기 위한 것으로, 선행연구 검토를 토대로 심리적 특성(자기효능감, 자아존중감), 구성원신뢰(부서장의지지, 구성원 간 신뢰)를 독립변수로, 경력만족과 승진욕구를 결과변수로 하여 <그림 1>과 같은 연구모형을 설정하였으며 가설은 총 9개이다.

- H 1. 자기효능감은 경력만족에 부적(-) 영향을 미칠 것이다.
- H 2. 자기효능감은 승진욕구에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 3. 자아존중감은 경력만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 4. 자아존중감이 승진욕구에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 5. 부서장의 지지는 경력만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 6. 부서장의 지지는 승진욕구에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 7. 구성원간 신뢰는 경력만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 8. 구성원간 신뢰는 승진욕구에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.
- H 9. 승진욕구는 경력만족에 정적(+) 영향을 미칠 것이다.

〈그림 1〉 연구모형



2. 자료수집 방법 및 측정항목 구성

본 연구는 공무원의 심리적 특성과 조직구성원간 신뢰가 경력만족과 승진욕구에 어떤 영향을 미치는지를 규명하기 위한 것이다. 이를 위해 자료수집의 용이성과 조사의 편의성을 확보하기 위해 광역자치단체인 전라북도청에 근무하는 지방공무원을 연구대상으로 선정하였다.

실증분석을 위한 자료수집은 설문조사방법을 활용하였으며, 표본은 공무원의 직급을 고려하여 층화표집으로 진행하였다. 조사는 2015년 9월 한 달 동안 진행하였으며, 총 350부를 배포, 281부가 회수되어 최종 278부를 통계처리에 활용하였다.

본 연구의 실증분석은 분석 자료를 추출하기 위한 사전통계분석과 기초통계분석, 가설검증을 위한 분석 등으로 구분할 수 있는데 사전통계분석과 기초통계분석을 위해 빈도분석, 신뢰도 분석, 확인적 요인분석을 사용했으며, 가설검증을 위한 분석으로는, 상관관계분석, 구조방정식 등을 사용하였다. 본 연구에서는 각 측정변수들의 대표값으로 5점 리커트척도의 평균을 이용하였고 수집된 자료는 SPSS 22.0과 AMOS 5.0 사용하여 분석하였다.

본 연구는 설문조사를 위한 문항개발에 있어 문헌연구를 통해 변수의 조작적 정의를 시도하였다. 본 연구의 독립변수인 심리적특성에 대한 항목은 Hackman & Oldham

(1980), Pierce et al.(1989)가 개발한 연구척도를 보완하여 사용하였으며, 조직구성원의 신뢰 항목은 Peccei & Rosenthal(1997), Yoon & Lim(1999)의 연구를 각각 참고하여 작성하였다. 결과변수인 경력만족과 승진욕구에 대한 측정항목은 Greenhaus, Parasurman & Wormley(1990)의 측정도구를 활용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

본 연구 조사대상자의 인구통계학적 특성은 다음과 같다.

〈표 1〉 표본의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	퍼센트(%)
성 별	남자	214	76.98
	여자	64	23.02
연 령	20대	13	4.68
	30대	69	24.82
	40대	158	56.83
	50대	38	13.67
학 력	고졸	51	18.35
	전문대학 재학	1	0.36
	전문대 졸	32	11.51
	4년제 대학 재학	15	5.40
	4년제 대졸	162	58.27
	대학원 재학 이상	17	6.12
결혼여부	미혼	22	7.91
	기혼	256	92.09
근무년수	1년 미만	6	2.16
	1년 이상~3년 미만	16	5.76
	3년 이상~5년 미만	4	1.44
	5년 이상~10년 미만	39	14.03
	10년 이상	213	76.62
직 급	5 급	6	2.16
	6 급	49	17.63
	7 급	131	47.12
	8 급	63	22.66
	9 급	27	9.71
	10 급	2	0.72

278명의 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 성별, 연령, 학력, 결혼여부, 근무년수 직급에 대한 빈도분석 결과, 조사에 참여한 공무원들의 성별 분포를 보면 응답자는 주로 남자(214명 76.98%)였고 연령별로는 40대가 158명(56.83%)으로 전체 응답자 중 가장 많았으며, 다음으로 30대가 69명(24.82%), 50대 38명(13.67%), 20대 13명(4.68%)순으로 나타났다.

학력은 4년제 대졸이 162명(58.27%)을 차지하고 있으며, 고졸 51명(18.35%), 전문대졸 32명(11.51%), 대학원 재학 이상이 17명(6.12%), 대학(전문대학 포함) 재학이 각각 15명(5.40%), 1명(0.36%)으로 집계되었다. 결혼여부에서는 기혼이 256명(92.09%), 미혼이 22명(7.91%)으로 응답자의 대부분이 기혼이었으며, 근무년수별로 볼 때, 10년 이상 근무자가 213명(76.62%)으로 전체 응답자중 가장 많이 차지하였다. 직급별로 살펴보면 7급이 131명(47.12%)으로 응답자중 가장 많았으며 다음으로 8급 63명(22.66%), 6급(49%), 9급 27명(9.71%), 5급 6명(2.16%) 순으로 나타났고 10급이 2명(0.72%)으로 전체 응답자 중 가장 낮은 비율로 나타났다. 표본의 표준오차는 95% 신뢰수준에서 ± 0.042 가 된다.

2. 측정도구의 신뢰도 및 모형의 타당도 검증

신뢰도(Reliability)는 동일한 개념에 대해서 반복적으로 측정했을 때 나타나는 측정값들의 분산을 의미한다. 신뢰도에는 측정의 안정성, 일관성, 예측가능성, 정확성 등의 개념이 포함되어 있다. 본 연구는 설문지를 통한 설문조사방법을 주요한 연구방법으로 채택하였기 때문에 설문지의 구성 및 내용을 살펴보고 이의 신뢰도와 타당도를 검증하였다. 변수에 대한 신뢰도는 Cronbach의 α 로 검증하였고 또 다른 방법인 확인적 요인분석으로 신뢰도와 타당도를 같이 검증하였다.

일반적으로 신뢰도의 척도인 Cronbach's α 값이 0.6 이상이면 신뢰할만한 수준이라고 보며 전체 변수를 하나의 척도로 종합하여 분석할 수 있다고 판단할 수 있다. 본 연구결과의 신뢰도 측정결과 Cronbach's α 값은 0.8-0.9 이상으로 높게 나와 측정도구에 대한 신뢰도는 검증된 것으로 볼 수 있다(표 2).

확인적 요인분석(CFA: Confirmatory Factor Analysis)은 이론적인 배경 하에서 변수들 간의 기존관계를 설정하고 요인분석을 이용해 그 관계가 성립하는지 여부를 실증하는데 사용되는 방법이다. 즉, 확인적 요인분석은 이미 탐색적으로 연구가 이론적

인 논의에 의해서 측정구조 형태가 강하게 가설화되고 이것을 확인하는 과정을 거치는 것을 말한다. 미리 설정한 측정모형을 평가하기 위해 AMOS 5.0 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 3>과 같다.

〈표 2〉 신뢰도 검증

변 수 명		문 항	Cronbach's α
독립변수	자 기 효능감	개인적인 성장과 발전의 기회	0.902
		어렵고 도전적 업무 선호	
		가치있는 업무에 대한 성취욕구	
		공정한 대우와 인정에 대한 열망	
		동등한 대우 욕구	
		진취적 성취 선호	
	자 아 존중감	나에 대한 주변인식	0.884
		나에 대한 나의 인식	
		나의 신뢰도에 대한 주변의 평가	
		나의 신뢰도에 대한 나의 평가	
	부서장의 지 지	부서장의 나에 대한 태도	0.873
		부서장의 내 업무에 대한 관심도	
		부서장의 업무협조 정도	
		나에 대한 부서장의 평가 정도	
	구성원간 신뢰	업무수행에 대한 지원 정도	0.867
		전반적 사항에 대한 지원 정도	
		문제발생시 경청, 지원 정도	
결과변수	경력만족	경력 성취 만족 정도	0.857
		경력목표 달성에 대한 만족도	
		승진속도 만족 정도	
		급여수준 만족 정도	
		지위수준 만족 정도	
	승진욕구	승진전망	0.912
		능력과 승진과의 일치성 정도	
		승진욕구에 대한 기대감 정도	

여기서 Bollen(1989)은 집중타당성(convergent validity)을 분석하기 위해 측정항목들과 변수간 요인부하값(λ 값)과 다중상관자승(Squared Multiple Correlation : SMC)¹⁾

1) 각 관찰변수의 SMC(혹은 R^2)값은 특정 잠재변수가 각 관찰변수의 변량을 설명할 수 있는 설명력을 의미한다. 따라서 SMC값이 높은 관찰변수는 연구모형에 도입한 잠재변수가 해당 관찰변수의 변량을 잘 설명할 수 있다는 것을 의미한다. 확립된 기준은 없으나 높을수록 좋은데 본 연구의 경우 0.4를 기준으로 검토하였다.

값을 검토할 것을 제안했다. λ 값과 SMC를 검토하는 과정에서 경력만족의 관찰변수인 v3_1과 v3_2가 기준에 미달하여 이들을 제거하였다.

측정모형의 전반적인 적합도는 $\chi^2 = 1137.445$ (d.f.=417, N=278), $p=0.000$, NFI=0.823, CFI=0.879, IFI=0.880으로 나타났다. 모형적합도 권장기준에 대해 확립되어 있는 단일 기준은 없으나 선행연구들을 참조하면(Bentler & Bonett, 1980; Fornell, 1983; Bollen, 1989; Joreskog & Sorbom, 1989; Hair, et al., 1998) χ^2 은 $p>0.05$, NFI>0.9, CFI>0.9, IFI>0.9 기준을 제시하고 있다.

〈표 3〉 확인적 요인분석 결과

구분	관찰변수	λ 값	표준화 요인부하값	표준오차	C.R 값	SMC
자 기 효능감	v1_1	1.000	0.774	-	-	0.599
	v1_2	0.870	0.717	0.070	12.343	0.514
	v1_3	0.988	0.798	0.071	14.009	0.638
	v1_4	0.995	0.796	0.071	13.963	0.634
	v1_5	0.932	0.779	0.068	13.612	0.608
	v1_6	1.015	0.804	0.072	14.129	0.646
자 아 존중감	v1_7	1.000	0.731	-	-	0.534
	v1_8	1.092	0.763	0.089	12.312	0.582
	v1_9	1.202	0.880	0.085	14.144	0.775
	v1_10	1.136	0.845	0.083	13.628	0.714
부서장의 지 지	v2_1	1.000	0.664	-	-	0.440
	v2_2	1.251	0.824	0.106	11.785	0.679
	v2_3	1.439	0.853	0.119	12.097	0.728
	v2_4	1.376	0.856	0.114	12.121	0.732
구성원간 신뢰	v2_5	1.000	0.812	-	-	0.660
	v2_6	1.060	0.890	0.066	15.940	0.793
	v2_7	0.926	0.793	0.065	14.328	0.629
경력만족	v3_1	1.000	0.533	-	-	0.284
	v3_2	1.023	0.546	0.142	7.210	0.299
	v3_3	1.934	0.892	0.204	9.486	0.795
	v3_4	1.424	0.701	0.169	8.425	0.491
	v3_5	1.860	0.909	0.195	9.548	0.826
승진욕구	v4_1	1.000	0.863	-	-	0.745
	v4_2	1.126	0.909	0.055	20.313	0.826
	v4_3	1.210	0.879	0.063	19.297	0.772

그러나 정규분포를 가정한 공변량 분석 자료에 근거를 두는 x^2 의 검증법은 표본의 사례 수에 매우 민감하여 표본의 수가 200 이상으로 커지게 되면 설정된 모형이 주어진 자료에 점차 적합하지 않은 경향을 보이기도 한다. 따라서 본 논문에서는 x^2 검증법은 고려하지 않기로 한다. 또한 NFI, CFI, IFI 모두 기준치인 0.9에는 미치지 못하지만 크게 벗어나지 않기 때문에 연구모형에 대한 확인분석 결과는 수용가능하다고 할 수 있다.

또한 경력만족 개념의 3-1번 문항과 3-2번 문항을 제외하고 요인부하값(λ)이 0이 아닌지를 검정한 결과인 C.R값을 보면 모두 1.96을 초과해 각 관찰변수들의 λ 값이 유의하며 또한 SMC값이 0.4이상 값을 보여 기준을 충족하고 있다.

다음으로 수렴 타당성 검증은 측정 모델에서 가정된 기본 구조에 대해 추정된 모형계수 값을 통해 척도의 유의미성을 판단하는 것으로 측정 모델의 검증 결과에 의해 결정된다. 만약 모수 추정치가 표준오차의 2배보다 큰 값을 가지는 경우 그 측정 모델은 수렴 타당도가 있다고 결론 내릴 수 있다. 본 논문에서의 결과 수렴 타당성이 있다고 평가할 수 있다.

3. 구조모형 평가 및 가설 검정

본 연구는 심리적 특성과 경력만족, 승진욕구와의 관계, 조직구성원 신뢰와 경력만족, 승진욕구와의 관계를 결합적으로 파악하기 위해 구조모형을 구축하고 AMOS 5.0 패키지를 이용하여 분석하였다. 본 연구 자료를 투입하여 Maximum Likelihood법으로 모수를 추정한 결과 전반적인 적합도는 NFI=0.855, CFI=0.908, IFI=0.909로 나타났다. 이 결과는 측정모형의 적합성 평가와 같은 기준에서 볼 때 NFI는 0.9에 미치지 못하지만 0.855로 양호한 수준으로 보이고 CFI와 IFI는 기준을 만족시킨다고 볼 수 있다. 또한 분석결과로 나온 RSMEA=0.072로 0.05 ~ 0.08의 범위에 있으므로 수용가능한 것으로 간주된다.

〈표 4〉 연구모형의 경로계수

구분	경로	경로명칭	표준화 경로계수	표준오차	C.R.값	유의 확률	채택 여부
가설 1	자기효능감(ξ_1)→ 경력만족(η_1)	r_{11}	-0.187	0.105	-2.264	0.024	채택
가설 2	자기효능감(ξ_1)→ 승진욕구(η_2)	r_{21}	-0.162	0.119	-1.523	0.128	기각
가설 3	자아존중감(ξ_2)→ 경력만족(η_1)	r_{12}	-0.074	0.136	-0.907	0.364	기각
가설 4	자아존중감(ξ_2)→ 승진욕구(η_2)	r_{22}	0.128	0.156	1.202	0.229	기각
가설 5	부서장의 지지(ξ_3)→ 경력만족(η_1)	r_{13}	0.078	0.138	0.942	0.346	기각
가설 6	부서장의 지지(ξ_3)→ 승진욕구(η_2)	r_{23}	0.305	0.158	2.839	0.005	채택
가설 7	구성원간 신뢰(ξ_4)→ 경력만족(η_1)	r_{14}	0.083	0.099	1.130	0.258	기각
가설 8	구성원간 신뢰(ξ_4)→ 승진욕구(η_2)	r_{24}	0.002	0.114	0.024	0.981	기각
가설 9	승진욕구(η_2)→ 경력만족(η_1)	β_{12}	0.704	0.068	11.846	0.000	채택

공무원의 자기효능감이 경력만족에 부적(-) 영향을 미칠 것이라는 연구가설 1을 검정한 결과 표준화경로계수가 -0.187, 유의확률이 0.024로 나타나 가설이 채택되었다. 따라서 자기효능감이 높을수록 현재 자신의 경력에 대한 만족도는 낮게 나타났다고 볼 수 있다.

자기효능감이 승진욕구에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 2를 검정한 결과 표준화경로계수가 -0.162, 유의확률이 0.128로 나타나 가설은 기각되었다. 따라서 자기효능감이 높을수록 승진욕구도 높을 것이라고 볼 수 없다.

자아존중감이 경력만족에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 3을 검정한 결과 표준화경로계수가 -0.074, 유의확률이 0.364로 나타나서 가설이 기각되었다. 따라서 자아존중감이 높을수록 경력만족이 높게 나타날 것이라고 볼 수 없다.

자아존중감이 승진욕구에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 4를 검정한 결과 표준화경로계수가 0.128, 유의확률이 0.229로 나타나 가설이 기각되었다. 따라서 자아

존중감이 높을수록 승진욕구를 높게 지각할 것이라고 볼 수 없다.

부서장의 지지가 경력만족에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 5를 검정한 결과 표준화경로계수가 0.078, 유의확률이 0.346으로 나타나 가설이 기각되었다. 따라서 부서장의 지지도가 클수록 경력만족은 높게 나타날 것이라고 볼 수 없다.

부서장의 지지가 승진욕구에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 6을 검정한 결과 표준화경로계수가 0.305, 유의확률이 0.005로 나타나서 가설이 채택되었다. 따라서 부서장의 지지가 높을수록 승진욕구도 높아지는 것으로 볼 수 있다.

구성원간 신뢰가 경력만족에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 7을 검정한 결과 표준화경로계수가 0.083, 유의확률이 0.258로 나타나 가설이 기각되었다. 따라서 구성원간 신뢰도가 높을수록 경력만족도 높다고 볼 수 없다.

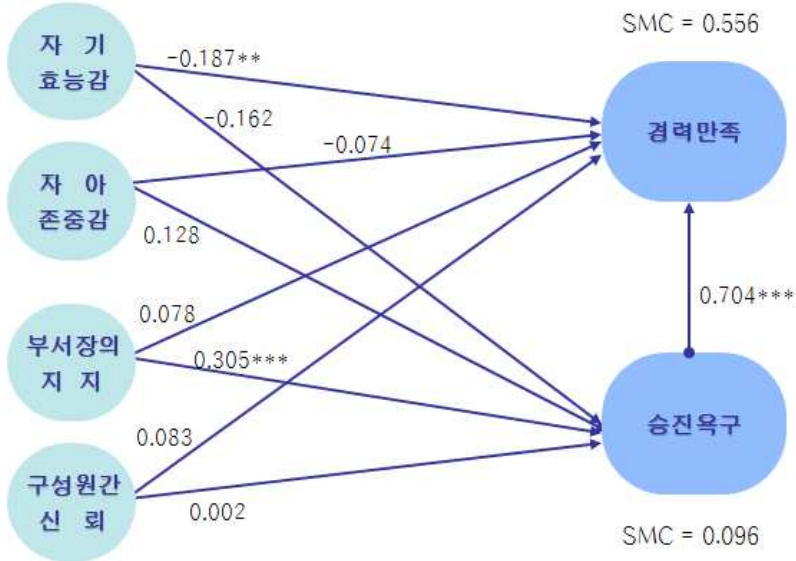
구성원간 신뢰가 승진욕구에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설을 검정한 결과 표준화경로계수가 0.002, 유의확률이 0.981로 나타나서 가설이 기각되었다. 따라서 구성원간 신뢰도가 높을수록 승진욕구도 높게 지각할 것이라고 볼 수 없다.

마지막으로, 승진욕구가 경력만족에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설을 검정한 결과 표준화경로계수가 0.704, 유의확률이 0.000으로 나타나서 가설이 채택되었다. 따라서 승진욕구가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이라고 볼 수 있다.

이상 가설검정을 통해 분석된 구성개념들 사이에 다중인과관계를 그림으로 나타내면 <그림 2>와 같다.

화살표 상의 숫자는 표준화경로계수를 나타내었다. 내생변수의 설명력은 R^2 (혹은 SMC)를 검토함으로써 알 수 있다. 경력만족의 경우 자기효능감, 자아존중감, 부서장의 지지, 구성원간 신뢰, 승진욕구 등 5변수에 의해 변량의 55.6%, 승진욕구의 경우 자기효능감, 자아존중감, 부서장의지지, 구성원간 신뢰 등 4변수에 의해 변량의 9.6%가 설명된다.

〈그림 2〉 연구모형의 검정결과



V. 결론 및 연구의 함의

본 연구는 공무원 개인의 심리적 특성, 조직구성원의 신뢰와 경력만족 및 승진욕구와의 영향관계를 규명하기 위한 목적으로 진행되었다. 이를 위해 문헌 연구를 통해 기존에 사용된 설문내용을 참고, 일부 수정한 리커트(Likert) 5점 척도법에 의한 설문지를 활용하여 실증연구를 실시하였다. 가설 검증에 들어가기 전 빈도분석, 신뢰도 분석을 통해 자료의 형태를 분석하였고, AMOS 5.0 프로그램을 이용하여 확인적 요인분석과 구조방정식 모형으로 가설을 검증하였다. 이와 같은 일련의 실증 분석결과 유의미한 항목과 이에 대한 함축적 의미를 정리해보면 다음과 같다.

첫째, 공무원의 자기효능감이 경력만족에 부적(-) 영향을 미칠 것이라는 가설은 지지되었는데, 자기효능감이 높을수록 현재 자신의 경력만족도에 대한 만족도는 전반적으로 낮은 것으로 나타났다. 이로써 자기효능감이 주관적 경력성공인 경력만족에는 부정적인 영향을 미친다는 Judge et al(1995), Wayne et al(1999), Seibert & Kraimer (2001)의 연구결과는 지지되었다.

전술하였듯이 자기효능감은 자기 자신을 얼마나 유능하고 능력 있고, 효율성이 있

는 사람이라고 생각하느냐와 같은, 자신에 대한 깊은 신뢰감을 의미한다. 자기효능감이 강하고 높은 사람일수록 경력성취 만족정도, 경력목표 달성 만족정도, 승진속도·급여수준·지위수준에 대한 만족정도는 전반적으로 낮다는 것이다. 이러한 결과는 본 연구의 대상이 전보인사이동으로 인해 업무의 차이가 크지 않고, 또한 급여의 편차가 그다지 크지 않은 지방공무원임을 감안할 때, 본 연구의 결과변수인 경력만족 측정문항의 승진속도나 지위수준에 대한 만족정도에 대한 불만이 가장 강할 것이라는 추론이 가능하다. 즉, 자기 자신에 대한 믿음이 강한 공무원일수록 승진속도 및 지위수준 만족정도는 낮다는 것이다.

실제, 본 연구의 조사대상이 되고 있는 광역자치단체의 경우 6급에서 5급승진 시, 소요되는 기간이 빠르면 5년 4개월, 길게는 15년 5개월이 소요되는 것을 감안해볼 때, 또 본 연구가 6급 이하의 하위직 공무원이 주된 응답자라는 점은 이러한 추론을 뒷받침해준다고 볼 수 있다.

또한 자기효능감이 강한 공무원은 공정한 대우와 인정에 대한 열망이 높고, 동등한 대우를 받고 싶어 하는 만큼 이러한 공무원들의 경력만족도를 높이기 위해서는 현재 수행하고 있는 업무 및 근무부서별 난이도에 따른 공정한 평가시스템과 전보이동에 대한 조직관리자의 노력이 요구된다 하겠다.

둘째, 부서장의 지지가 승진욕구에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 가설이 지지된 것은 조직 내 부서장의 역할은 개인의 조직내 성장에 대한 의욕, 즉 승진욕구에 매우 큰 영향을 미치고 있음이 입증된 것이다. 이로써 부서장은 구성원의 조직 내 적응, 태도, 그리고 행동성에 많은 영향을 미치며 나아가 조직적응성과의 관계를 규명한 Holmes(1981)의 연구결과는 지지되었다. 즉, 조직구성원이 경력관리에 있어 부서장과 관계가 좋을 경우 정보교류가 증대되고, 성과개선에 대한 계획도 구체화되며 평가에 대한 만족이 증진되므로 승진욕구에도 긍정적 영향을 미치게 된다.

특히 약 30여년간을 한 기관에서 큰 변동없이 정년을 마치는 지방공무원의 경우, 부서장의 나에 대한 태도, 내 업무에 대한 관심도와 협조정도, 그리고 부서장의 평가정도가 높을수록 나의 승진전망과 승진욕구에 대한 기대감 정도는 높아지게 된다.

현재 공무원의 승진은 근무성적평정과 BSC성과관리제도에 의해 운용되고 있다. 근무성적평정과 BSC 모두 부서장이 주요 평가자로서 역할을 하고 있으므로 부서장의 지지와 신뢰정도는 승진욕구에 절대적인 영향을 미치고 있음이 입증된 것이다.

또한 설문 응답자들이 주로 10년이 넘는 지방공무원이라는 점에서 경력단계 중

후반으로 넘어갈수록 부서장의 지원과 같은 사회적 자본이 더 중요해진다고 주장한 Rosenbaum(1989)의 연구를 뒷받침하고 있다.

이러한 연구결과는 그만큼 행정환경이 변했음에도 불구하고 부서장의 지지와 같이 상호 신뢰를 장려하는 조직문화에 의해 조직구성원의 직무태도가 반영된 승진욕구가 영향을 받고 있다는 점에서 상의하달식 관료성을 점진적으로 개선하고 공직사회내 상호소통과 신뢰에 기반한 조직문화가 정착될 수 있도록 해야 하며, 부서장은 이 점에 주안을 두고 인적자원의 배치에 노력해야 한다는 정책적 함의를 지닌다.

셋째, 승진욕구가 경력만족에 정적(+)영향을 미칠 것이라는 연구가설 또한 유의확률 0.000으로 지지되었다. 이는 승진욕구가 경력만족에 유의미한 영향을 미치고 있음을 검증한 Curry et al(1986), 장은미(1997), 박용선(2011)의 연구결과를 부분적으로 뒷받침하고 있는데 구성원의 직무태도에 영향을 미치는 승진욕구가 경력만족도에도 동일하게 영향을 미친다는 가설을 지지한다. 다시 말 해 Curry et al(1986)가 경력만족의 선행변수 가운데 하나로 승진욕구를 든 이유는 승진욕구가 구성원의 직무태도에 영향을 미칠 것으로 기대되는 변수이며 자기효능감의 차이에 따라 직무태도에 영향을 미치기 때문일 것이라는 이유 때문이었다. 즉 경력의 정점에 이르거나 승진이 정체된 구성원들은 조직에 대한 불만족으로 다른 대안을 찾으려 한다는 것이다. 그러나 본 연구 대상은 정년이 보장된 공무원이라는 점에서, 조직에 대한 불만족으로 다른 대안을 탐색하거나 직위가 크게 이동되지 않는 신분임을 고려할 때, 자기효능감 - 승진욕구 - 경력만족과의 관계는 출발부터 고려되지 않았다. 다만 승진욕구와 경력만족과의 관계를 규명하는 것에 한정하였는데 결과론적으로는 부서장의지지 - 승진욕구 - 경력만족과의 인과관계가 단편적으로나마 검증된 셈이다.

경력만족에 있어 승진욕구가 중요한 변인으로 작용하고 있는 만큼 오늘날처럼 공직사회의 혁신과 경쟁을 요구하는 시점에서 승진가능 인력풀에 대한 관리가 중요하게 받아들여야 할 것으로 풀이된다.

이상이 갖는 연구의 함의에도 불구하고 본 연구에서 설정한 다수의 연구가설이 기각된 것은 본 연구의 한계점으로 남고 있는데, 이에 대한 추가적 연구가 필요함을 역설해주고 있다. 다수의 연구가설이 지지받지 못한 원인으로는 크게 표본추출방법과 표본의 특성이 가지는 한계를 들 수 있다. 본 연구는 광역자치단체인 전라북도 공무원을 대상으로 설문조사를 실시하였는데, 시간 및 비용 상 제약으로 인해 공무원의 지역별, 부서별, 직렬별 또 직급별 대표성을 고려하지 못해 표본의 대표성 문제가 제기될

수 있다는 점이다. 실제 수집된 표본은 일반행정직이 대상이었으며, 표본으로 사용된 대부분의 성별은 남자인데다 대졸이상의 학력을 갖고 있었다. 성별, 연령, 학력, 결혼 여부 등은 경력만족, 승진욕구와 상관관계가 있기 때문에 연구결과의 일반화에 대한 문제가 있을 수 있다.

또한 경력만족은 기본적으로 종단적 성격을 갖는 것인 만큼 방법론적 측면에서 설문지를 사용한 것은 횡단적 연구방법으로 진행된 만큼 정확한 영향관계를 파악하는데 한계가 따를 수 있다는 점이다. 그리고 독립변수와 결과변수 각각에서 사용한 측정도구는 연구대상을 고려하지 않고 국내외 연구에서 사용된 것을 인용한 것으로 국내 공공기관 종사자에 적합한 측정도구는 후속연구를 통해 개발되어야 할 필요가 있다.

한편, 본 연구에서는 네 개의 독립변수와 두 개의 종속변수 간 인과관계를 통해 총 8개의 가설과 종속변수간의 관계를 검토하는 과정에서 종속변수간 상관성을 규명하기 위해 1개의 가설을 재설정하였다. 분석결과 다수의 가설이 기각되는 과정에서도 부서장의지지, 승진욕구, 그리고 경력만족 간의 인과관계에 대한 유의미성은 변수간의 상이한 관계설정의 가능성을 열어놓고 있어 후속연구를 통해 보완될 필요가 있다 하겠다.

참고문헌

- 강여진. (2011). 공무원의 경력관리가 경력만족 및 경력몰입에 미치는 영향 : 서울시 공무원의 인식을 중심으로. 「한국행정연구」, 20(3): 231-271.
- 김성국. (1998). 여성관리자의 "glass ceiling" 현상에 대한 연구. 「인사관리연구」, 22(1): 205-230.
- 김연근. (2014). 「공무원의 경력몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구」. 원광대학교 대학원 박사 학위논문.
- 김창걸. (1997). 「교육행정학 신론」. 형설출판사.
- 김흥국. (2000). 「경력개발의 이론과 실제」. 다산출판사.
- 박건호. (1989). 「인사행정신론」. 서울: 법문사.
- 박용선. (2011). 지방공무원의 개인특성과 직무특성이 경력몰입에 미치는 영향. 「지방정부연구」, 15(2): 35-50.
- 서균석·박동진·김태형·김부희. (2003). 개인과 조직의 경력관리가 경력만족, 경력전망 및 경력몰입에 미치는 영향. 「경영학연구」, 32(6): 1715-1739.

- 안순자. (1997). 「자기성장 프로그램이 초등학교 아동의 자기존중감 및 자기효능감에 미치는 효과」. 한국교육대학원 석사학위논문.
- 양승찬. (2010). 「지방자치단체 공무원의 경력계획이 경력만족과 교육태도에 미치는 영향」. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 오석홍. (1993). 「인사행정론」. 서울: 박영사.
- 이규만. (1999). 「문화적 가치관과 개인적 특성이 상사-부하간 교환관계 및 조직행동 유형에 미치는 영향에 관한 연구」. 서강대 박사학위논문.
- 이의준. (2016). 조직몰입이 자기효능감에 미치는 매개역할에 관한 연구: 교사의 학습권과 교권에 대한 태도를 중심으로. 「한국지방정부학회 춘계학술대회 발표논문집」, 351-370.
- 장은미. (1997). 경력관련 변수와 조직몰입 분석: 경력단계와 경력경로와의 단계. 「경영학연구」, 26(2): 271-286.
- 장은미. (1997). 경력몰입이 조직몰입과 이직의도에 미치는 이중조절효과에 관한 연구. 「인사조직연구」, 5(3): 217-253.
- 장은주·박경규. (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. 「경영학 연구」, 34(1): 141-166.
- 조영복·하태영. (2010). 경력계획이 경력만족과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구 -개인 심리적 특성의 매개를 중심으로-. 「기업경영연구」, 36: 171-195.
- Aryee, S., Chay, Y. W. & Chew, J. (1994). An Investigation of the Predictors & Outcomes of Career Commitment in Three Career Stage. *Journal of Vocational Behavior*, 44: 1-16.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84: 191-215.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate Analysis with Latent Variables : Causal Modeling. *Annual Review of Psychology*, 31: 419-56.
- Bhagot, R. S. (1983). Effect of stressful life event on individual performance effectiveness and work adjustment process within organizational setting; A research model. *Academy of Management Review*, 8(4): 660-671.
- Blau, G. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*, Wiley.
- Curry, J. P., Price, D.S. & Mueller, C.W. (1986). On the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Academi of Management Journal*, 29(4): 847-858.
- Cherniss, C. (1991). Career Commitment in Human Service Professionals: A Biographical

- Study. Human Relations, 44(5): 419-437.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction: A Test of the Buffering Hypothesis. Work and Occupations, 27: 223-243.
- Elkind, D., & Weiner, I.B. (1978). Development of the child New York: John Wiley & sons Inc.
- Feldman, D.C. (1976). A Contingency Theory of Socialization, Doctoral Dissertation, Yale University.
- Fornell, C., (1983). Issues in the Application of Covariance Structure Analysis: A Comment, Journal of Consumer Research, 9: 443-448.
- Greenberg, J. & McCarty, C. L. (1990). Comparable Worth : A Matter of Justice", In K. M. Rowland & G. R. Ferris Eds. Research in Personnel and Human Resource Management, 8: 265-301.
- Greenhouse, J. H. & Cailanan, G. A. (1994). Career Management. TX: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes. Academy of Management Journal, 33: 64-86.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R.(1980). Work Redesign, Addison-Wesley Publishing Company Inc., Massachusetts.
- Hair, J.F. Jr., R.E. Anderson, R.L. Tatham, and W.C. Black. (1998). Multivariate Data Analysis, 5th ed., Prentice-Hall International.
- Hall, D.T. (1971). A Theoretical Model of Career Sub-Identity Development in Organizational Settings. Organizational Behavior and Human Performance, 6: 50-76.
- Hall, D.T. (1976). Careers in Organizations, Goodyear, Pacific Palisades, CA.
- Holmes, J.G. (1981). The Exchange Process in Close Relationships: Microbehavior and Macromotives. In M. J. Lerner & S. C.
- Howard, A., & Bray, D. W. (1990). Predictions of Managerial Career Success over time: Lessons from the Management Process Study. In K.E. Clark & M. B. Clark Eds. , Measures of Leadership. 113-130 , West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- James, W. (1890). The Principles of Psychology, in two volumes. New York: Henry Holt and Company.
- Joreskog, K. and Sorbom, D. 1989 , LISREL 7 : A Guide to the Program and Applications, Chicago : SPSS Publications.
- Judge T.A., Cable d. M., Boudreau J. W., & Bretz, R.D. (1995). An Empirical Investigation of the

- Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48: 485-519.
- Klein, H.J., & Weaver, N.A. (2000). The Effectiveness of an Organization-Level Orientation Training Program in the Socialization of Newcomers. *Personnel Psychology*, 53(1): 47-66.
- McAllister, D.J. (1995). Affect-and Cognition-Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1) : 24-59.
- Peccei, R. & Rosenthal, P. (1997). The Antecedents of Employee Commitment to Customer Service: Evidence from UK Service Context. *International Journal of Hman Resource Management*, 8: 66-86.
- Pierce, J.L., Gardner, G., Cummings, L.L. & Dunham, R.B. (1989). Organization Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 32: 622-648.
- Rosenbaum, J.E. (1989). Organization Career Systems and Employee Misperceptions, in M.B. Arthur, D.T. Hall, & B.S. Lawrence Eds., *Handbook of Career Theory*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Schein, E.H. (1971). The Individual, the Organization, and the Career: a Conceptual Scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7: 401-426.
- Seabright, M. A., Leventhal, D. A., & Fichman, M. (1992). Role of Individual Attachments in the Dissolution of Interorganizational Relationships. *Academy of Management Journal*, 35: 122-160.
- Tharenou, P. Latimer, S. & Conroy, D. (1994). How do you make it to the top? An Examination of Influence on Women's and Men's Managerial Advancement. *Academy of Management Journal*, 37(4): 899-931.
- Wayne S.J., Liden R.C., Kraimer M. L. & Graf I K., (1999). The Role Human Capital, Motivation and Supervisor Sponoship in Predicting Career Success. *Journal of Organization Science*, 8(2) : 109-125.
- Yoon, J. & Lim, J. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52: 923-945.