


**논문 8**

## 신중년 근로자의 경력성공에 영향을 미치는 결정요인 탐색: 자기결정성 이론을 중심으로

우혜정\* · 강선애\*\*

### 요약

본 연구는 신중년의 경력성공에 영향을 미치는 결정요인을 탐색하기 위한 연구로, 조직 내에서의 자율성, 유능성, 관계성과 관련된 요인들을 중심으로 살펴보고자 하였다. 주관적 경력성공에는 자율성(3.1%), 유능성(19.8%), 관계성(22.6%)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 객관적 경력성공으로써 직급에는 유능성(2.0%), 관계성(1.6%)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 임금에는 유능성(1.8%), 관계성(4.6%)이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구는 신중년의 경력성공을 자기결정성관련 요인들과 연결지어 살펴봄으로써 조직 차원에서 신중년의 경력성공을 지원할 수 있는 방안을 도출하였다는 점에서 의의가 있다. 신중년의 경력성공을 도모하는 것은 조직의 성과 및 우리나라 사회경제적 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 개인 뿐 아니라 조직 및 국가 차원에서 관심을 기울일 필요가 있다.

### I 서론

\*바야흐로 100세 시대이다(Weil, 2006). 2018년 우리나라 국민의 기대수명은 82.7년으로 지속적으로 증가하고 있다(통계청, 2020). 우리나라는 OECD 회원국 중 가장 빠른 속도로 초고령화 사회로 진입하고 있는 국가이다(노경란, 변정현, 2015). 우리나라의 생산가능인구(15-64세)는 감소하고 있으며, 이중에서도 핵심생산가능인구(25~49세)는 급속히 감소하고 있다(안준기, 최기성, 2017). 2019년 한국의 중위연령은 43.1세로, 기대수명연장과 함께 고령인구가 지속적으로 증가하는 추세이다(통계청, 2020).

이에 따라 50세 이상의 연령층을 중장년층이라 통칭했던 것과 달리 50세~69세 이하의 연령층을 신중년으로 정의하고(한창목, 2019, p. 38), 신중년이 노동시장에서 더욱 활발

\* 한국기술교육대학교 강사

\*\* 한국기술교육대학교 박사수료

하게 생산인구로 활동할 수 있게 하기 위한 정책이 고안되고 있다(한태영, 2014). 70세 시대에서의 신중년은 은퇴 후 노후를 맞는 시기로 인식되었으나, 100세 시대에서의 신중년은 인생의 전반기를 끝낸 후 후반기를 준비하기 이전에 제 2의 자아실현을 추구하는 시기로 변화하였다(Sadler, 2015). 실제로 신중년의 경제활동참가율과 고용율은 지속적으로 증가하고 있다(안준기, 최기성, 2017; 통계청, 2020). 신중년은 풍부한 사회 경험과 역량을 기반으로 여전히 노동시장에서의 주역으로써 그리고 국가 경제활동의 중요한 연령대로 자리매김하고 있다(김인엽, 김종욱, 송기민, 2017; 한국산업인력공단, 2018). 이처럼 초고령화 사회에서 신중년의 역할에 대한 관심은 날로 높아지고 있다(안준기, 최기성, 2017; 한창목, 2019).

신중년이라는 새로운 계층은 과거에 비해 노동시장에 더욱 오래 머무르며, 활발한 경제생활을 지속한다는 점에서 이들의 경력에 대한 인식은 더욱 중요해지고 있다(안준기, 최기성, 2017; 이현주, 한태영, 2014). 그럼에도 불구하고 현재의 신중년은 자식과 부모를 부양하는 마지막 세대로, 정작 본인의 미래경력에 대해서는 준비가 부족한 세대로 불리고 있다(구은정, 2019; 장인성, 2017). 이에 따라 이들의 재취업 및 퇴직(이한석, 이영균, 2019; 이현주, 한태영, 2014; 한태영, 정의영, 2017), 경력적응(김나형, 진성미, 2013), 경력전환(한태영, 2014) 등과 같은 이들의 경력에 관심을 가지는 연구들이 늘어나고 있다. 또는 경력보다는 성공적 노화(김미령, 2018; 백진숙, 김국환, 2019; 정홍인, 2018; 한창목, 2019), 삶의 질(오지영, 김석환, 김한성, 2019)에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구들도 활발하게 진행되고 있다. 그럼에도 불구하고 이들의 일에서의 성공, 즉 경력성공에 대한 관심은 상대적으로 미흡하다.

경력성공은 자신의 경력목표 달성과 관련된 긍정적인 인식으로 또 다른 자원을 획득하는데 밑거름이 되는 중요한 변인이다(Ng & Feldman, 2014). 경력성공은 경력을 통해 추구하는 가장 궁극적인 지향점이자(Heslin, 2005), 새로운 성공에 대한 기대감 및 가능성을 높이고, 삶에 대한 태도와 인식에 긍정적인 영향을 준다(김나정, 차종석, 2018; Arthur & Rousseau, 1996). 더 나아가 조직의 성공에 긍정적으로 기여하기도 한다(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). 우리나라의 신중년 근로자는 자신의 미래에 대한 불안이나 스트레스를 잠재적으로 안고 있다(이현주, 한태영, 2014). 따라서 이러한 불안이나 스트레스를 완화하기 위해서는 기본적 욕구를 충족하는 데 필요한 충분한 자원을 확보할 필요가 있다(Alvaro 등, 2010).

경력성공은 주관적, 객관적 요인을 포괄하는 개념으로 개인의 특성, 가치관 등에 따라 경력성공을 결정짓는 요인들이 달라질 수 있다(Heslin, 2005). 이에 따라 특정 직업이나 직급, 성별 등을 대상으로 그들의 경력성공을 촉진하는 요인을 탐색하는 연구가 활발하게 이루어졌다(이지영, 이희수, 임경민, 2016). 일반적으로 경력성공에는 다양한 개인차원, 조직차원, 사회차원, 가정차원의 변인들이 영향을 미치는 것으로 알려져있다(이지영 등, 2016; Heslin, 2005). 그러나 아직까지 신중년 또는 유사 연령층을 대상으로 이들의 경력성공을 결정하는 요인에 대한 관심은 상대적으로 미흡하다(구은정, 2019). 이에 신중년의 특성을 고려하여 이들의 경력성공을 결정하는 요인에 대한 연구가 진행될 필요가 있다.

따라서 본 연구는 신중년 근로자의 경력성공에 대한 결정요인을 탐색하는 것을 목적으로 한다. 신중년 근로자의 경력성공을 위해 요구되는 다양한 자원을 이해하고, 신중년 근로자의 경력성공에 대한 학문적, 실무적 시사점을 제공할 수 있을 것으로 기대된다. 이를 위해 구체적으로 다음의 연구문제에 대한 탐색을 실시하고자 한다.

- 연구문제 1. 신중년 근로자의 경력성공에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?  
 연구문제 1-1. 신중년 근로자의 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?  
 연구문제 1-2. 신중년 근로자의 객관적 경력성공에 영향을 미치는 요인은 무엇인가?

## II 이론적 배경

### 1. 신중년

신중년은 ‘노화가 시작되었지만 아직 노인은 아닌 사람들을 지칭’하는 용어이다(한창목, 2019, p. 38). 기대수명이 늘어나고, 생산가능인구가 줄어들어 따라 이들의 노동시장에서의 역할과 사회경제적 맥락에서의 역할에 대해 새로이 조명되고 있다. 과거에는 50세 이상의 연령층을 중장년층이라 통칭했던 것과 달리 50세~69세 이하의 연령층을 신중년으로 구분하여 정의하고 있다(안준기, 최기성, 2017; 이한석, 이영균, 2019; 한창목, 2019). 신중년에게 있어 경력은 경제적인 의미 뿐 아니라 삶의 활력소이자 성취, 체면유지 등 심리적으로도 중요한 의미를 가진다(김은석, 2015).

전통적 경력개발 생애주기 이론에서는 신중년에 해당되는 50세~69세 이하의 연령층을 기존의 경력을 유지하거나 경력에서 은퇴하는 시기로 정의하고 있다(김흥국, 2004). 예를

들면 Greenhaus, Callanan과 Godshalk(2005)는 경력개발 단계를 5가지로 구분하였다. 직업선택단계(~25세), 조직입사(18~25세), 경력초기(25~40세), 경력중기(40~55세), 경력말기(55세~퇴직)의 단계를 거쳐 경력개발이 이루어진다고 하였다. 그러나 고령화 사회에서 신중년의 경력은 새로운 국면에 접어들고 있다. 70세 시대에서의 신중년은 은퇴 후 노후를 맞는 시기로 인식되었으나, 100세 시대에서의 신중년은 인생의 전반기를 끝낸 후 후반기를 준비하기 이전에 제 2의 자아실현을 추구하는 시기로 변화하였다(Sadler, 2015). 우리나라 근로자는 주된 일자리에서 평균 53세에 퇴직하지만 실질적으로 노동시장에서 완전히 이탈하는 연령은 70세로, 주된 일자리에서 퇴직한 후에도 약 15년 이상을 더 노동시장에 머무는 것으로 보고되고 있다(이진구, 이요행, 이현용, 황선영, 우혜정, 2015). 과거와 달리 현재의 신중년은 주된 일자리에서 은퇴하고 새로운 경력에 참여함에 따라 경력전환이나 새로운 경력에서의 경력적응 등이 중요한 이슈로 거론되고 있다(김나형, 진성미, 2013; 안준기, 최기성, 2017; 한태영, 2014). 이들이 추구하는 임금수준은 의외로 높지 않으며, 오히려 '기존의 경력을 살리거나 하고 싶은 일'을 하는 것을 중요하게 여기는 것으로 보고된 바 있다(한태영, 2014, p. 254). 이처럼 여전히 일에 참여하고 있는 신중년의 일에서의 성공, 즉 경력성공은 이들의 삶이나 심리상태에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으며(천보영, 이희수, 박성민, 2012), 더 나아가 조직성과에도 긍정적으로 기여할 수 있다(Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). 따라서 신중년 근로자의 경력성공에 영향을 미치는 요인을 살펴보고, 경력성공을 도모할 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다.

## 2. 자기결정성 이론

자기결정성 이론(SDT 이론, self-determination theory)은 개인의 행동은 개인 스스로에 의해서 결정됨을 설명하는 이론이다. SDT에 따르면 인간은 유능성(competence)을 비롯한 기본적 욕구를 추구하는 자발적인 존재이다(Gagné & Deci, 2005). 기본적 욕구가 충족되는 경우 별도의 보상이나 제재가 없더라도 특정 행동에 대한 내적동기(intrinsic motivation)가 높아지며, 이는 행동의 수행을 촉진한다(김아영, 2010; 오현성 등, 2019; Ryan & Deci, 2002). SDT 이론에서는 개인의 행동이 외적동기 또는 내적동기에 의해서 통제될 수 있으나, 내적동기에 의해 통제될 때 가장 강력하고 지속적인 행동이 나타날 수 있다. SDT 이론은 인지평가이론, 유기적 통합이론, 인과지향성 이론, 기본 심리적 욕구 이론(basic psychological needs)과 같은 네 가지의 하위 이론을 기반으로 설명할

수 있다(김아영, 2010; Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2002).

SDT를 구성하는 하위 이론 중 하나인 인지평가이론은 어떠한 직무 환경에서 내적동기를 촉진할 수 있는지에 관심을 가진다. 인지평가이론에 따르면 자율성(autonomous), 유능성(competence), 관계성(relatedness)의 기본 심리적 욕구가 충족되는 환경은 내적동기를 촉진한다. 또한 기본 심리적 욕구 이론에 따르면 자율성, 유능성, 관계성의 충족은 개인의 심리적 건강(well-being)에 긍정적인 영향을 미친다. 즉, 유능성, 자율성, 관계성을 포함한 기본 심리적 욕구가 만족될 때 내적 동기가 증진되며, 이는 개인의 다양한 심리적 건강 요인에 긍정적인 영향을 미친다.

기본적 욕구 중 유능성은 개인의 역량 그 자체라기보다는 역량에 대한 스스로의 지각과 관련된 것으로, 사람은 누구나 자신이 유능한 사람이기를 추구한다고 가정한다. 자율성은 자신의 의지에 따라 자신의 행동이나 선택을 결정할 수 있는 상태를 의미하며, 관계성은 사회적 관계와 의미있는 관계를 통해 안정감을 인지하는 상태를 의미한다. 이러한 기본적 욕구가 충족되는 경우 내적동기를 촉진하고 이는 동기화된 행동을 촉진한다(Deci, 1972; Ryan & Deci, 2000).

내적동기는 특정 활동을 하는 것에서 즐거움, 만족을 느낌으로써 활동의 수행을 촉진한다. 반면에, 외적동기(extrinsic motivation)는 특정 활동을 통해 얻을 수 있는 결과물(돈, 좋은 평가 등 객관적 보상)에 관심을 가지며, 활동 자체가 아닌 활동의 결과물으로써 획득한 보상을 통해 얻는 즐거움, 만족감과 관련이 깊다(Porter & Lawler, 1968). 인간의 기본적 욕구는 내적동기와 정적인 관련이 있는 반면 외적동기를 높이는 보상을 제공하는 환경에서는 자율성이나 유능성이 간섭받는다고 여김에 따라 오히려 내적동기를 낮추는 결과를 초래할 수 있다(Deci, 1972). 따라서 일을 수행하는 데 가장 최고의 동기부여 방법은 일에서 즐거움, 의미, 가치 등 내적 동기를 충족시키는 것이라고 평가한다. 특히, 창의적, 유연성, 문제해결력 등을 요구하는 업무에서는 평가, 감시 등의 외적요인은 성과를 저해하는 영향요인으로 작용하기도 한다(Amabile, Goldfarb, & Brackfield, 1990).

그럼에도 불구하고 기존의 HRD 연구에서는 외적동기를 높이는 데 관심을 집중해왔다(정승환, 장형심, 2015). 외적동기는 가시적 성과 향상에 긍정적으로 기여할 수 있으나 자발적 수행을 저해함으로써 장기적인 성과에 기여하기는 어렵다(박지현, 장재윤, 2016). 불확실성이 증대되는 현대사회에서는 개인의 내적동기를 이해하고 촉진함으로써 장기적인 발전을 고려할 필요가 있다(김아영, 2010; 정승환, 장형심, 2015; Gagné & Deci, 2005).

### 3. 경력성공

경력성공은 경력과 관련된 경험의 결과물 및 그 과정으로 볼 수 있다(Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; McDonald & Hite, 2015). 경력은 개인의 일 경험을 기반으로 구성되며, 개인 삶에서의 중요한 의미를 갖는다는 점에서 경력성공은 개인의 긍정적인 일과 삶에 기여하는 것으로 알려져있다(Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 2002). 이에 따라 경력성공은 경력개발에서 추구하는 최종성으로 연구되어왔다(이지영 등, 2016). 예를 들어 기본적 심리 욕구 중 상사의 지원, 동료지원, 조직내 네트워크 등을 포함한 조직 내에서의 관계성 충족과 관련된 변인들은 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 알려져 있다(강예지, 이수연, 문진희, 장지현, 2016; 권정숙, 2010). 또한 자기효능감, 직무적합성, 경력역량, 유능감 등 유능성과 관련된 변인이나(강승혜, 탁진국, 2014; 김정주, 유현옥, 2017; 장은주, 박경규, 2004; Akkermans & Tims, 2017), 정보접근, 자율적 통제력 등 자율성과 관련된 변인들 또한 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다(김정주, 유현옥, 2017; 전수진, 박경규, 2009).

경력성공은 객관적 경력성공과 주관적 경력성공으로 구성된다(Heslin, 2005; Hughes, 1937). 객관적 경력성공은 임금, 직위 등과 같이 제 3자에 의해 객관적으로 관찰, 측정, 확인이 가능한 경력관련 결과물을 가리킨다. 이와 달리 주관적 경력성공은 자신이 쌓아온 경력 경험에 대한 개인의 반응”으로, 개인의 가치관이나 특성에 따라 주관적인 경력성공에 대한 인식은 다르게 나타날 수 있다(Heslin, 2005, p.114). 일부 연구에서는 객관적 경력성공이 주관적 경력성공에 정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하기도 하였으나(Poole, Langan-Fox, & Omedei, 1993), 제 3자의 관점에서의 객관적 경력성공이 반드시 높은 주관적 경력성공으로 이어지지는 않는다(Heslin, 2005). 일부 연구에서는 경력성공을 객관적 경력성공 또는 주관적 경력성공으로 구분하여 한 가지 측면에서 바라보기도 한다. 그러나 경력성공은 객관적, 주관적인 요소를 모두 포괄하는 개념으로 한 가지 측면만으로는 경력성공을 단정할 수 없어, 종합적으로 고려할 필요가 있다(Arthur 등, 2005). 이에 따라 본 연구에서는 객관적, 주관적 경력성공을 포괄하는 개념으로 경력성공을 바라보고자 하였다.

### III 연구방법

#### 1. 분석자료

신중년 경력성공에 영향을 미치는 영향을 분석하기 위해 인적자본기업패널의 가장 최근 조사자료인 7차(2017년도) 자료를 사용하였다. 본 연구에서는 2017년도 전체 응답자 10,005명 중 본 논문에서 '신중년'으로 정의하고 있는 1968년 이전 출생한 1,643명 중 주요 변수에 모두 응답하고 있는 1,391명을 구체적인 연구대상으로 선정하였다. 분석대상의 일반적 특성에 대한 기초통계는 <표 1>과 같다. 대상자의 평균연령은 53.88세였으며, 성별은 남자가 84.5%, 여자가 15.5%이다. 고용형태로는 정규직이 97.7%로 대부분을 차지했으며, 직급은 사원급 28.6%, 부장급 21.5%, 생산직 반장급 20.0%의 순이었다. 최종학력은 공업고등학교 졸업이 23.7%로 가장 많았으며, 4년제 대학교 졸업 23.1%, 인문고등학교 졸업 19.1%, 기타 실업고등학교 졸업 12.8%의 순이었다. 월평균 근로소득은 456.59만원으로 조사되었다.

<표 1> 분석대상자의 일반적 특성에 대한 기초통계(N=1,391)

구분		빈도(%)	구분		빈도(%)
성별	남	1,176(84.5)	고용 형태	정규직	1,359(97.7)
	여	215(15.5)		비정규직	32(2.3)
혼인 상태	미혼	42(3.0)	현재 직급	사원급	398(28.6)
	기혼(재혼포함)	1,302(93.6)		주임/계장	86(6.2)
	이혼, 사별	42(3.0)		대리급	42(3.0)
최종 학력	중졸이하	109(7.8)		과장급	80(5.8)
	인문고졸	265(19.1)		차장급	133(9.6)
	공고졸	330(23.7)		부장급	299(21.5)
	기타 실업고졸	178(12.8)		임원급	75(5.4)
	전문대졸	141(10.1)	생산직 반장급	278(20.0)	
	4년제 대졸	322(23.1)	월평균 근로소득(원) *N=1,164	456.59(s=198.874)	
	석사이상	46(3.3)	연령평균(세)	53.88(s=3.161)	

## 2. 측정도구

〈표 2〉 변인, 측정 문항 및 기술통계분석

변인	측정문항	평균	표준 편차	왜도	첨도
객관적 경력성공	직급	4.47	2.696	-.135	-1.516
	임금(월평균 임금)*	6.04	.429	-.243	.120
주관적 경력성공	나는 현재 하고 있는 일의 내용에 만족	3.73	.733	-.420	.575
	나는 현재 받고 있는 임금에 만족	3.17	.951	-.260	-.266
	나는 현재 직장의 인간관계에 만족	3.65	.719	-.462	.647
자율성	우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시(역)	2.31	.807	.482	.417
	우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식(역)	2.52	.768	.375	.475
	우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있음(역)	2.69	.802	.239	.005
유능성	우리 회사는 우수한 인재를 우대	3.29	.943	-.527	.046
	우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전이 있음	3.29	.915	-.342	.078
	우리 회사의 경영진은 수시로 인재의 중요성을 강조함	3.35	.944	-.352	-.018
	우리 회사의 경영진은 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공함	3.22	.924	-.208	-.054
관계성	우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려줌	3.26	.906	-.336	-.141
	우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있음	3.35	.861	-.457	.120
	우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편	3.34	.866	-.379	.288
	우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰함	3.55	.776	-.429	.572
	우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어짐	3.20	.873	-.313	.114
	우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만함	3.44	.853	-.322	.320
	나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려(역)	3.63	1.029	-.349	-.620
	나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌	3.60	.847	-.522	.555
	만약 내가 이 회사를 떠난다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것	3.17	.973	-.217	-.257
	이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있음	3.43	.854	-.362	.452

주. \*임금은 log변환 하였음

본 연구에서는 경력성공을 종속변수로, 자원보존이론 관점에서의 자원결정성 요인인 자율성, 유능성, 관계성을 독립변수로 설정하였다. 경력성공은 일의 만족, 임금의 만족, 인간관계의 만족을 통한 주관적 경력성공과, 직급, 근로소득을 통한 객관적 경력성공으로 추정하였으며, 독립변수인 자율성, 유능성, 관계성변수는 각 문항을 모두 분석하였다. 인구통계학적 배경변수로는 성별, 혼인상태, 최종학력, 고용형태를 고려하였다. 변수들의



각 측정문항은 <표 2>와 같다.

주관적 경력성공의 하위요소들의 평균을 측정하였을 때 일에 대한 만족도는 3.73점, 임금만족도는 3.17점, 직장 내 인간관계에 대한 만족도는 3.65점으로 나타났다. 자율성은 4가지 하위요소로 측정하였는데, 공식적 절차, 규칙 및 방침중시, 하향식 의사전달, 서열의식 강조 등 위계적 조직문화로 구분되는 3가지 요소의 경우 점수가 높을수록 자율성은 낮다고 해석되기 때문에 역산하여 분석하였다. 자율성 각 하위요인별 기술통계 결과를 보면 모두 2점대 이하로 낮은 것으로 분석되었다. 유능성의 경우 평균 3.29점으로 경영진이 인재의 중요성을 강조한다가 3.35점으로 가장 높고, 다양한 교육훈련방법을 모색한다가 3.22점으로 가장 낮았다. 관계성의 하위요소 중 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 옮길 것을 고려해 보겠다는 경우 점수가 높으면 관계성이 낮은 것으로 해석되어 역산하여 분석하였다. 관계성의 전체 평균은 3.40점이었으며, 좋은 조건이라도 이직을 고려하지 않을 것이 3.63점으로 가장 높았고 회사를 떠나기로 결정한다면 인생의 너무 많은 것을 잃을 것이 3.17로 가장 낮았다.

### 3. 분석방법

본 연구의 구체적 분석절차는 다음과 같다.

첫째, 가설검증에 앞서 측정도구의 신뢰도(Cronbach's  $\alpha$ )를 확인하였으며, 정규성 확인을 위한 기술통계분석과 변수들 간의 상관관계를 분석하였다.

둘째, 신중년의 경력성공에 영향을 미칠 것이라고 생각되는 자율성, 유능성, 관계성의 변수들의 각 세부 요인들을 투입하여 어떤 요인이 주요한 영향을 주는지 탐색적으로 분석하였으며, 이를 위해 계층적 회귀분석(hierarchical regression)을 실시하였다. 계층적 회귀분석은 고려 대상 변수들을 단계적으로 투입하여 두 단계 이상 분석을 진행하면서 산출된 회귀모형의 설명력과 각 독립변수의 유의성 등을 점검하는 방법이다. 입력방법으로는 (편)상관관계가 높은 변수 순서로 회귀식에 진입하는 '전진방식(forward)'를 이용하였다. 분석을 수행할 때 1단계에서 통제변수를 모두 투입하였으며, 2단계에서는 통제변수와 모든 독립변수를 입력으로 투입하였다. 이후 독립변수들을 전진 방법을 사용하여 재차 분석하여 유의미한 수치들만을 찾아내었다. 또한 자율성, 유능성, 관계성을 차례로 투입하여  $R^2$  변화량을 관찰하였다. 도출된  $R^2$  변화량은 Cohen(1992)가 제시한 실질적 효과 크기 해석 기준에 따라 .0196은 small 효과 크기, .1300은 medium 효과 크기, .2600은 large 효과 크기가 존재하는 것으로 평가하였다. 분석에는 stata16과 spss25.0을 사용하였다.

## IV 분석 결과 및 해석

### 1. 변수의 신뢰도, 정규성, 상관관계

객관적 경력성공 변수인 임금과 직급을 제외하고 주관적 경력성공, 자율성, 유능성, 관계성 변수에 대한 신뢰도 분석을 실시한 결과는 다음 <표 3>과 같으며 각 변수의 Cronbach's alpha 값은 .776, .664, .914, .884로 나타나 수용기준(>.7, Urdan, 2010)을 충족하는 것으로 나타났다.

정규성 검정을 위하여 이상의 <표 2>와 같이 기술통계분석을 실시하였다. 분석결과 왜도의 첨도의 절대값이 |왜도|<2, |첨도|<7(Finney & DiStefano, 2013)의 기준값을 충족하여 정규성 가정이 성립되었다.

상관관계분석 결과, 모든 변수의 상관관계 지수가 .85미만으로 나타나, 기준값을 충족하여 다중공선성 문제에 대한 의심이 존재하지 않는 것으로 판단하였다(Lei & Wu, 2007). 상관관계표는 지면상 뒤쪽에 첨부하였다.

<표 3> 측정도구의 신뢰도

변인		하위유형	문항	Cronbach's α
종속	주관적 경력성공	임, 임금, 인간관계 만족도	3	.776
독립	자율성	기업 규정중시, 의사전달체계, 서열의식 등	3	.664
	유능성	기업의 인재우대	4	.914
	관계성	기업 내 커뮤니케이션 및 신뢰관계	6	.884
공동체 소속감기반 안정된 관계		4		

### 2. 자율성, 유능성, 관계성과 경력성공

#### 2.1 주관적 경력성공에 영향을 미치는 자율성, 유능성, 관계성의 세부요인

자율성, 관계성, 유능성의 세부요인 중 어떠한 요인들이 주관적 경력성공에 주요한 영향을 미치는지 확인하기 위해 인구통계학적 변수인 성별, 고용형태, 혼인상태, 최종학력을 통제변수로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 1단계로 통제변수를 투입하였다. 모형에 대한 F검정 결과는 14.404로 유의수준  $p < 0.001$ 에서 통계적으로 유의한 것을 확인하

였다. 통제변수의 주관적 경력성공에 대한 설명력은 4.0%로 나타났으며, 통제변수 중 배우자 유무와 학력수준만이 유의한 것으로 나타났다. 2단계로 자율성, 유능성, 관계성의 세부요인 중 주관적 경력성공에 영향을 주는 변수를 확인하기 위하여 모든 변수를 투입하여 분석하였으며 결과 값 중 유의한 변수들을 자율성, 유능성, 관계성으로 나누어 단계적으로 투입하였다.

모델 2는 자율성, 유능성, 관계성의 모든 요인이 주관적 경력성공에 미치는 영향을 분석한 모형이며, 모델 3은 유의미한 변수 중 자율성만을 투입한 모형, 모델 4는 자율성과 유능성을 함께 투입한 모형 모델 5는 자율성과 유능성, 관계성의 변수를 투입하였을 경우의 모형이다.

자율성, 유능성, 관계성 세부요인들의 주관적 경력성공에 대한 설명력의 변화량을 확인한 결과 총 17개의 세부요인 중 자율성에서는 서열의식 강조하는 조직분위기( $\beta = -.065$ ,  $p < .01$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 유능성에서는 우수한 인재를 우대( $\beta = .082$ ,  $p < .01$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 관계성에서는 직원들에게 회사사정을 소상히 알려줌( $\beta = .190$ ,  $p < .001$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 부서 간 커뮤니케이션이 잘되는 편( $\beta = .063$ ,  $p < .05$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 평가 및 보상이 공정하게 이루어짐( $\beta = .129$ ,  $p < .001$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 경영진은 모든 면에서 믿고 따를만함( $\beta = .108$ ,  $p < .001$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 좋은 조건이면 이직을 고려( $\beta = .138$ ,  $p < .001$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ), 내가 충성할 만한 가치 있는 회사임( $\beta = .216$ ,  $p < .001$ ,  $\Delta R^2 = .002$ ) 등의 8개 요인이 주관적 경력성공에 영향을 미치는 요인으로 최종 선정되었다. 이 모델의 주관적 경력성공에 대한 설명력은 49.1%이며, Cohen's  $R^2$  공식에 따라(.2600 <  $R^2$ ) large effect size의 실질적인 유의성이 있다고 나타났다(Kotrlík & Williams, 2003)〈표 4〉.

〈표 4〉 자율성, 유능성, 관계성이 주관적 경력성공에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

구분		모델1	모델2	모델3	모델4	모델5
통제변수	성별	.025	-.053*	.026	-.010	-.055**
	배우자유무	.083**	.032	.078**	.059*	.036
	고용형태	.023	.008	.024	-.015	.009
	학력수준	.165***	.059**	.160***	.087***	.062**
독립변수	자율(1)		-.030			
	자율(2)		.004			
	자율(3)		-.055**	-.177***	-.119***	-.065**
	유능(1)		.052		.461***	.082**
	유능(2)		.056			
	유능(3)		-.025			
	유능(4)		.011			
	관계(1)		.178***			.190***
	관계(2)		.017			
	관계(3)		.039			.063*
	관계(4)		.031			
	관계(5)		.122***			.129***
	관계(6)		.083**			.108***
	관계(7)		.126***			.138***
	관계(8)		.028			
	관계(9)		.034			
관계(10)		.180***			.216***	
F		14.404***	5.842*	21.204***	84.685***	112.459***
R <sup>2</sup>		.040	.500	.071	.269	.496
수정된 R <sup>2</sup>		.037	.492	.068	.266	.491
R <sup>2</sup> 변화량		.040	.460	.031	.198	.226

주1) \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

주2) 통제변수는 다음과 같이 설정함: 성별(남=1, 여=0), 배우자유무(결혼=1, 미혼/이혼/사별=0), 학력수준(중졸=1, 고졸=2, 전문대졸=3, 대졸=4, 석사이상=5), 고용형태(정규직=1, 비정규직=0)

주3) 자율(1) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시(역),  
 자율(2) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식(역),  
 자율(3) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있음(역),  
 유능(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대,  
 유능(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전이 있음,  
 유능(3) 우리 회사의 경영진은 수시로 인재의 중요성을 강조함,  
 유능(4) 우리 회사의 경영진은 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공함,  
 관계(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려줌,  
 관계(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있음,  
 관계(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편,  
 관계(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰함,  
 관계(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어짐,  
 관계(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만함,  
 관계(7) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 이직 고려(역),  
 관계(8) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌,  
 관계(9) 만약 내가 이 회사를 떠난다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것,  
 관계(10) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있음

## 2.2 객관적 경력성공 중 직급에 영향을 미치는 자율성, 유능성, 관계성의 세부요인

직급의 경우 자율성에서 유의미한 변수가 발견 되지 않아 통제변수, 전체 독립변수, 유의미한 유능성변수, 유의미한 유능성변수 및 관계성 변수를 투입하는 4개의 모델을 구성하여 분석하였다. 자율성, 유능성, 관계성 세부요인들의 직급에 대한 설명력의 변화량을 확인한 결과 총 17개의 세부요인 중 4개의 요인만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자율성의 경우 세부요인 중 유의미한 영향요인이 나타나지 않았으며, 유능성의 경우 우수한 인재를 우대( $\beta=.132, p<.001, \Delta R^2=.003$ ), 경영진은 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공( $\beta=-.074, p<.05, \Delta R^2=.003$ )의 2개 요인이 유의미하게 나타났다. 관계성에서는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌( $\beta=.084, p<.01, \Delta R^2=.003$ ), 내가 충성할 만한 가치 있는 회사임( $\beta=.078, p<.01, \Delta R^2=.003$ )의 2개 요인이 유의미한 결과를 도출하였다. 이 모델의 주관적 경력성공에 대한 설명력은 21.5%이며, Cohen's  $R^2$  공식에 따라 (.1300 $<R^2<.2600$ ) medium to large effect size의 실질적인 유의성이 있는 것으로 나타났다<표 5>.

## 2.3 객관적 경력성공 중 임금에 영향을 미치는 자율성, 유능성, 관계성의 세부요인

임금의 경우도 마찬가지로 자율성에서 유의미한 변수가 발견되지 않아 총 4개의 모델로 구성하여 분석하였다. 자율성, 유능성, 관계성 세부요인들의 임금에 대한 설명력의 변화량을 확인한 결과 총 17개의 세부요인 중 8개 요인이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자율성의 경우 세부요인 중 유의미한 영향요인이 나타나지 않았으며, 유능성의 경우는 우수한 인재를 우대( $\beta=.128, p<.001, \Delta R^2=.002$ ), 경영진은 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공( $\beta=-.094, p<.01, \Delta R^2=.002$ )의 2개 요인이 유의미하게 나타났다. 관계성에서는 동료들 간에 서로 신뢰함( $\beta=-.064, p<.01, \Delta R^2=.002$ ), 평가 및 보상이 공정하게 이루어짐( $\beta=.076, p<.01, \Delta R^2=.002$ ), 경영진은 모든 면에서 믿고 따를만함( $\beta=-.120, p<.001, \Delta R^2=.002$ ), 좋은 조건이면 이직을 고려( $\beta=.109, p<.001, \Delta R^2=.002$ ), 회사를 떠난다면 인생의 많은 것을 잃게 될 것( $\beta=.096, p<.001, \Delta R^2=.002$ )의 5개 요인이 유의미한 결과를 도출하였다. 이 모델의 주관적 경력성공에 대한 설명력은 51.2%이며, Cohen's  $R^2$  공식에 따라(.2600 $<R^2$ ) large effect size의 실질적인 유의성이 있는 것으로 나타났다<표 6>.

〈표 5〉 자율성, 유능성, 관계성이 객관적 경력성공 중 직급에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

구분		모델1	모델2	모델3	모델4
통제 변수	성별	.259***	.239***	.248***	.241***
	배우자유무	.046	.035	.039	.033
	고용형태	.127***	.111***	.116***	.113***
	학력수준	.232***	.193***	.210***	.193***
독립 변수	자율(1)		-.011		
	자율(2)		-.023		
	자율(3)		.028		
	유능(1)		.145***	.138***	.132***
	유능(2)		-.060		
	유능(3)		.021		
	유능(4)		-.068	-.054	-.074*
	관계(1)		.005		
	관계(2)		.009		
	관계(3)		-.004		
	관계(4)		-.039		
	관계(5)		.018		
	관계(6)		.025		
	관계(7)		.030		
	관계(8)		.080**		.084**
	관계(9)		-.009		
관계(10)		.067		.078*	
F		77.954***	18.732***	58.797***	48.541***
R <sup>2</sup>		.184	.224	.204	.220
수정된 R <sup>2</sup>		.182	.212	.200	.215
R <sup>2</sup> 변화량		.184	.040	.020	.016

주1) \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

주2) 통제변수는 다음과 같이 설정함: 성별(남=1, 여=0), 배우자유무(결혼=1, 미혼/이혼/사별=0), 학력수준(중졸=1, 고졸=2, 전문대졸=3, 대졸=4, 석사이상=5), 고용형태(정규직=1, 비정규직=0)

주3) 자율(1) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시(역),  
 자율(2) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식(역),  
 자율(3) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있음(역),  
 유능(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대,  
 유능(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전이 있음,  
 유능(3) 우리 회사의 경영진은 수시로 인재의 중요성을 강조함,  
 유능(4) 우리 회사의 경영진은 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공함,  
 관계(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려줌,  
 관계(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있음,  
 관계(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편,  
 관계(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰함,  
 관계(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어짐,  
 관계(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만함,  
 관계(7) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 이직 고려(역),  
 관계(8) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌,  
 관계(9) 만약 내가 이 회사를 떠난다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것,  
 관계(10) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있음

〈표 6〉 자율성, 유능성, 관계성이 객관적 경력성공 중 임금에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과

구분		모델1	모델2	모델3	모델4
통제 변수	성별	.482***	.437***	.470^^^	.438***
	배우자유무	.011	.005	.004	.004
	고용형태	.184***	.166***	.169***	.168***
	학력수준	.300***	.282***	.282***	.285***
독립 변수	자율(1)		-.006		
	자율(2)		.011		
	자율(3)		.000		
	유능(1)		.138***	.171***	.128***
	유능(2)		-.042		
	유능(3)		.007		
	유능(4)		-.081**	-.059*	-.094**
	관계(1)		.129***		.135***
	관계(2)		.022		
	관계(3)		-.023		
	관계(4)		-.059		-.064**
	관계(5)		.078**		.076**
	관계(6)		-.121***		-.120***
	관계(7)		.103***		.109***
	관계(8)		.001		
	관계(9)		.088**		.096***
관계(10)		.027			
F		239.075***	58.442***	171.252***	102.518***
R <sup>2</sup>		.453	.519	.471	.518
수정된 R <sup>2</sup>		.451	.510	.468	.512
R <sup>2</sup> 변화량		.453	.066	.018	.046

주1) \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

주2) 통제변수는 다음과 같이 설정함: 성별(남=1, 여=0), 배우자유무(결혼=1, 미혼/이혼/사별=0), 학력수준(중졸=1, 고졸=2, 전문대졸=3, 대졸=4, 석사이상=5), 고용형태(정규직=1, 비정규직=0)

주3) 자율(1) 우리 회사는 공식적인 절차, 규칙 및 방침을 중시(역),  
 자율(2) 우리 회사의 의사전달이나 정보 흐름은 하향식(역),  
 자율(3) 우리 회사는 서열의식을 강조하는 조직분위기가 형성되어 있음(역),  
 유능(1) 우리 회사는 우수한 인재를 우대,  
 유능(2) 우리 회사의 경영진은 인적자원개발에 대한 명확한 비전이 있음,  
 유능(3) 우리 회사의 경영진은 수시로 인재의 중요성을 강조함,  
 유능(4) 우리 회사의 경영진은 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공함,  
 관계(1) 우리 회사는 직원들에게 회사 사정을 소상하게 알려줌,  
 관계(2) 우리 회사에서는 상급자에게 의견을 자유롭게 낼 수 있음,  
 관계(3) 우리 회사는 부서간의 커뮤니케이션이 잘 되는 편,  
 관계(4) 우리 회사에서는 동료들 간에 서로 신뢰함,  
 관계(5) 우리 회사는 평가 및 보상이 공정하게 이루어짐,  
 관계(6) 우리 회사의 경영진은 모든 면에서 믿고 따라갈 만함,  
 관계(7) 나는 조금이라도 좋은 조건을 제시하는 회사가 있으면 이직 고려(역),  
 관계(8) 나는 이 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌,  
 관계(9) 만약 내가 이 회사를 떠난다면 내 인생의 너무 많은 것을 잃게 될 것,  
 관계(10) 이 회사는 내가 충성할 만한 가치가 있음

## IV 결론

본 연구는 신중년의 경력성공에 영향을 미치는 결정요인을 탐색하기 위한 연구로, 조직 내에서의 자율성, 유능성, 관계성과 관련된 요인들을 중심으로 살펴보고자 하였다. 연구 결과를 요약하면 다음과 같다. 먼저, 자율성(3.1%), 유능성(19.8%), 관계성(22.6%)은 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 주관적 경력성공에 영향을 미치는 자율성 요인은 서열의식을 강조하는 조직 분위기(역코딩, -)인 것으로 나타났으며, 유능성 요인은 인재우대(+)인 것으로 나타났다. 또한, 관계성 요인 중 부서간의 커뮤니케이션(+), 평가 및 보상의 공정성(+), 경영진에 대한 신뢰(+), 이직 고려(역코딩, +) 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자율성, 유능성, 관계성 관련 요인 중 유의한 요인만을 포함한 최종모델은 경력성공에 대한 설명력은 49.1%(통제변인 제외)인 것으로 나타났다.

두 번째로 유능성(2.0%), 관계성(1.6%)은 객관적 경력성공(직급)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 유능성과 관련된 요인 중 인재우대(+), 다양한 교육훈련 제공(-)이 객관적 경력성공(직급)에 유의한 영향을 미치며, 관계성과 관련된 요인 중 회사에 대한 동일시(+), 충성할만한 가치(+), 등이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 유의한 요인만을 포함한 최종모델의 객관적 경력성공(직급)에 대한 설명력은 21.5%(통제변인 제외)인 것으로 나타났다.

세 번째로 유능성(1.8%), 관계성(4.6%)은 객관적 경력성공(임금)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 객관적 경력성공(임금)에 유의한 영향을 미치는 요인은 인재우대(+), 다양한 교육훈련 제공(-), 동료간 신뢰(-), 평가 및 보상의 공정성(+), 경영진에 대한 신뢰(+), 이직고려(역코딩,+), 이직 시 인생에 대한 영향(+), 인 것으로 나타났으며, 이들의 설명력은 51.2%(통제변인 제외)인 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 기반으로 다음과 같은 논의 및 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 신중년의 성별, 혼인상태, 최종학력에 따른 주관적 경력성공은 집단별로 유의한 차이가 존재하며, 신중년의 성별, 고용상태, 혼인상태, 최종학력에 따라 임금 및 직급을 포함한 객관적 경력성공에 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 통제변인의 설명력은 주관적 경력성공에 대해서는 4.0%로 small~medium의 실질적 효과 크기가 존재하는 것으로 나타났으나, 객관적 경력성공(직급, 임금)에 대해서는 각각 18.4%, 45.3%로 나타나 medium~large, large 이상의 실질적 효과 크기가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 개



인의 인구통계학적 변인의 주관적 경력성공에 대한 영향은 상대적으로 크지 않으나, 객관적 경력성공에 대한 영향은 매우 큰 것으로 볼 수 있다. 개인의 가치관에 따라 주관적 경력성공은 다르게 결정될 수 있다(Arthur, 2005). 직급이나 임금과 같은 객관적 경력성공은 인구통계학적인 특성에 의해 상당부분 결정될 수 있으나, 주관적 경력성공은 선행연구와 같이 성별, 고용상태, 혼인상태, 최종학력 뿐 아니라 더욱 다양한 요인들에 의해 결정될 수 있다는 것을 시사한다.

둘째, 조직 내에서의 자율성과 관련된 제도들은 신중년의 주관적 경력성공에는 영향을 미치나, 객관적 경력성공에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 특히 서열의식을 강조하는 조직분위기는 주관적 경력성공에 부적(역코딩, -)인 영향을 미치며, 그 설명력은 3.1%로 small 크기의 실질적 효과가 존재하는 것으로 나타났다. 즉, 신중년에게 서열의식은 상대적으로 크진 않으나 서열의식을 강조하는 분위기가 더욱 긍정적인 영향을 미치며, 오히려 서열의식을 강조하지 않는 분위기는 이들의 주관적 경력성공에 부정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 본 연구에서 대상으로 삼은 신중년의 직급은 사원급이 28.6%로 가장 많은 비율을 차지하고 있었음에도 불구하고 서열의식이 이들의 주관적 경력성공에 있어 긍정적인 영향을 미친다는 점은 매우 흥미로운 결과이다. 이에 대한 추가적인 검토가 필요하겠으나, 우리나라의 문화정서상 서열의식이 직급 뿐 아니라 나이에 대한 서열의식을 포괄하고 있어 서열의식을 강조하지 않는 경우 오히려 신중년의 입장에서는 부정적인 의미로 다가올 수 있음을 유추해 볼 수 있다.

셋째, 조직 내에서의 유능성과 관련된 제도 중 인재우대는 주관적 경력성공, 객관적 경력성공(직급, 임금)에 모두 유의한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 다양한 교육훈련은 객관적 경력성공(직급, 임금)에 유의한 부적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 조직에서 우수한 인재를 우대한다고 느낄수록 신중년의 경력성공에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 조직에서 다양한 교육훈련 방법을 모색하고 제공한다고 인식할수록 객관적 경력성공 정도는 낮아질 수 있다. 특히 주관적 경력성공에서 인재우대에 대한 인식이 높을수록 신중년 근로자가 느끼는 주관적 경력성공의 정도에 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신중년에게 경력은 삶의 활력소이자 성취, 체면 유지 등의 심리적으로 중요한 의미를 가진다(김은석, 2015; 한태영, 2014). 조직에서의 인재우대는 신중년에게 있어 그들의 능력을 인정받을 수 있는 성취나 체면 유지와 깊은 관련이 있을 수 있다. 이에 따라 조직 차원에서 경제적인 보상도 중요하나 신중년의 능력에 대한 인정이나 성취할 수 있는 기회를 제공하는 것은 이들의 주관적 경력성공을 제고하는 데에 상당히 중요한 작용을 할 수 있을 것으로 기대된다.

넷째, 조직 내에서의 관계성과 관련된 제도 중 회사 사정에 대한 공유, 부서간 커뮤니케이션, 평가 및 보상의 공정성, 경영진에 대한 신뢰, 이직 고려, 충성할 만한 가치 등은 주관적 경력성공에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 객관적 경력성공(직급)에 대해서는 회사의 문제를 내 문제처럼 느낌, 충성할 만한 가치만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 객관적 경력성공(임금)에 대해서는 회사 사정에 대한 공유, 평가 및 보상의 공정성, 이직 의도(역코딩), 회사와의 동일시 등은 정적인 영향을 미치는 반면, 동료들 간의 신뢰, 경영진에 대한 신뢰는 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이처럼 조직 내에서의 관계성과 관련된 제도들은 객관적 경력성공에도 일부 영향을 미칠 수 있으나, 신중년의 주관적 경력성공에는 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 따라 신중년을 고용하는 조직에서는 조직 내 커뮤니케이션 방식, 원활한 정보 공유, 일관성 있는 인사제도 등을 통해 이들의 주관적 경력성공을 도모할 필요가 있다.

본 연구는 신중년의 경력성공을 자기결정성관련 요인들과 연결지어 살펴봄으로써 조직 차원에서 신중년의 경력성공을 지원할 수 있는 방안을 도출하였다는 점에서 의의가 있다. 신중년의 경력성공을 도모하는 것은 조직의 성과 및 우리나라 사회경제적 성과에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 개인 뿐 아니라 조직 및 국가 차원에서 관심을 기울일 필요가 있다. 특히 개인의 내적 동기를 충족시킬 수 있는 기본적 심리 욕구는 객관적 경력성공에는 비교적 미미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 주관적 경력성공에는 상당한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $R^2 = .496$ ). 본 연구에서 주관적 경력성공은 일, 임금, 인간관계에 대해 '만족'하는 정도를 가리킨다. 객관적인 수치로 결정되는 객관적 경력성공과 달리 주관적 경력성공은 개인의 가치관에 따라 다르게 나타날 수 있다. 특히 신중년의 유능성을 인정하고, 조직에 대한, 구성원 간의 관계성의 충족은 주관적 경력성공을 높이는 데 상당한 영향을 미칠 수 있다. 현대사회에서 신중년의 새로운 경력 패턴의 변화에도 불구하고 아직까지 신중년을 대상으로 한 경력연구는 부족한 실정이다. 일부 연구를 통해 이들의 경력에 관심을 가져왔으나, 아직까지 경력성공에 대한 연구는 미흡하였다. 향후 후속연구에서는 이를 기반으로 신중년의 경력성공에 영향을 미치는 더욱 다양한 요인들을 살펴볼 필요가 있다. 뿐만 아니라 신중년의 경력성공이 무엇인지에 대한 심층적인 연구 또한 진행될 필요가 있을 것이다. 또한 본 연구는 인적자본패널데이터를 자기결정성이론과 연결지어 HCCP 데이터를 활용한 연구의 활용가능성을 확대하였다는 데 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 기존의 데이터를 활용하여 연구를 진행함에 따라 제한된 문항을 활용하여 연구를 진행하였다는 한계가 존재한다.

## 참고문헌

- 강승혜, 탁진국 (2014). 개인욕구가 주관적 경력성공에 미치는 영향. 산업 및 조직, 27(1), 249-266.
- 강예지, 이수연, 문진희, 장지현 (2016). 조직지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력계획의 매개효과 검증. 유통과학연구, 14(2), 83-92.
- 구은정 (2019). 중년층 직장인의 프로틴 경력태도, 상사의 코칭, 비공식적 네트워크가 주관적 경력성공에 미치는 영향: 경력연계학습의 매개효과를 중심으로. 상담심리교육 복지, 6(1), 41-60.
- 권정숙 (2010). 조직지원인식과 상사지원인식이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 조직과 인사관리연구, 34(4), 87-109.
- 김나정, 차종석 (2018). 다차원 주관적 경력성공에 대한 인식과 삶의 만족의 관계: 성별 및 연령별 차이를 중심으로. 조직과 인사관리연구, 42(2), 81-111.
- 김나형, 진성미 (2013). 중장년층 경력전환에서의 경력 적응에 대한 연구. 역량개발학습연구, 8(1), 28-53
- 김미령 (2018). 노후준비가 성공적 노화에 미치는 영향 -중년과 신중년을 중심으로. 한국노년 학회 학술대회 논문집, 2018(3), 31-35
- 김아영 (2010). 자기결정성 이론과 현장 적용 연구. 교육심리연구, 24(3), 583-609.
- 김인엽, 김종욱, 송기민 (2017). 중장년의 일과 학습에 관한 연구(기본연구 2017-11), 세종: 한국직업능력개발원.
- 김정주, 유현옥 (2017). 영업직 종사 여성의 경력발달단계별 성공요인 탐색. HRD연구, 19(2), 53-80.
- 김홍국 (2004). 경력개발의 이론과 실제(제 1판 4쇄). 서울: 다산출판사.
- 노경란, 변정현 (2015). 중장년층의 경력전성기 확장을 위한 생애설계프로그램. 한국노년교육 학회 창립 학술대회 발표문.
- 박지현, 장재운 (2016). 자기결정성 이론에 기반한 한국 근로자들의 동기 구조 및 유형 탐색. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 29(1), 27-60.
- 백진숙, 김국환 (2019). 신중년 여성의 '신중년'에 대한 태도가 성공적 노화에 미치는 영향. 지역복지정책, 30(1), 35-54
- 안준기, 최기성 (2017). 중장년층의 경력 특성과 지원정책 방안(기본연구 2016-37). 충북:

- 한국고용정보원.
- 오지영, 김석환, 김한성 (2019). 신중년세대와 노인의 청력상태가 삶의 질에 미치는 영향요인. 한국학교지역보건교육학회지, 20(1), 1-14.
- 이지영, 이희수, 임경민 (2016). 내용과 상징 네트워크 분석을 이용한 국내 경력성공 연구동향 분석. *Andragogy Today*, 19(3), 1-29.
- 이진구, 이요행, 이현용, 황선영, 우혜정(2015). 장년나침반 생애설계프로그램 개정 연구. 서울: 노사발전재단.
- 이한석, 이영균 (2019). 신중년의 긍정심리자본이 재취업의지에 미치는 영향. *디지털융복합 연구*, 17(5), 33-40.
- 이현주, 한태영 (2014). 중장년 근로자의 퇴직 후 경력을 위한 주도적 경력행동에 관한 연구. *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 27(1), 221-248.
- 장은주, 박경규 (2004). 주관적 경력성공의 결정요인에 관한 연구. *인사조직연구*, 12(2), 77-104.
- 장인성 (2017). 장년층 고용안정과 노동수요 확대를 위한 과제. *노동리뷰*, 22-30.
- 전수진, 박경규 (2009). 사회 네트워크가 고용 및 승진가능성의 지각에 미치는 영향에 있어 정보접근의 매개효과에 대한 연구. *한독경상학회*, 27, 1-27.
- 정승환, 장형심 (2015). 자기결정성 이론의 HRD 적용에 대한 논의. *HRD 연구*, 17(3), 99-131.
- 정홍인 (2018). 중장년 사무직 근로자의 성공적 노화의 선행요인과 성공적 노화 인식 간의 관계에서 경력발달과업의 매개효과. *HRD 연구*, 20(3), 143-174.
- 천보영, 이희수, 박성민 (2012). 조직과 개인특성이 직무적합성을 통해 경력몰입과 경력만족에 미치는 영향. *HRD연구*, 14(2), 47-78.
- 통계청 (2020.6.18). 2019 한국의 사회지표. 통계청 사회통계국 사회통계기획과 보도자료.
- 한국산업인력공단 (2018). 제15차 경제관계장관회의에서 「신중년 일자리 확충방안」 마련. 월간 HRD 동향, 30, 12.
- 한창목 (2019). 신중년의 성공적 노화에 미치는 영향요인 분석. *국정관리연구*, 14(2), 37-62.
- 한태영 (2014). 중장년 근로자의 가교일자리 전직 현상과 성공 요인. *조직과 인사관리연구*, 38(2), 223-265.
- 한태영, 정의영 (2017). 중장년 근로자의 나이차별인식이 퇴직 후 경력준비에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 24(5), 147-166.

- Akkermans, J. & Tims, M. (2017). Crafting your career: how career competencies relate to career success via job crafting. *Applied psychology: an international review*, 66(1), 168-195.
- Alvaro, C., Lyons, R. F., Warner, G., Hobfoll, S. E., Martens, P. J., Labonté, R., & Brown, E. R. (2010). Conservation of resources theory and research use in health systems. *Implementation Science*, 5(1), 79.
- Amabile, T. M., Goldfarb, P., & Brackfield, S. C. (1990). Social influences on creativity: Evaluation, Coaction, and Surveillance. *Creativity Research Journal*, 3(1), 6-21.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28-39.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 113-120.
- Finney, S. J., & DiStefano, C.(2013), Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (2nd ed., pp. 439-492), Greenwich, CT: Information Age.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2005). *경력개발 및 관리*[Career management (3rd ed.)] (탁진국 역). 서울: 세계이지러닝코리아(주). (원전은 2000년에 출판).
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA:Sage Publications.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of*

- Sociology, 43, 404-413.
- Kotrlik, J. W., & Williams, H. A.(2003), "The incorporation of effect size in information technology, learning, and performance Research", *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 21(1), 1-7.
- Lei, P. W., & Wu, Q.(2007), "Introduction to structural equation modeling: Issues and practical considerations", *Educational Measurement: Issues and Practice*, 26(3), 33-43.
- McDonald, K., & Hite, L. (2015). *Career development: a human resource development perspective*. Oxon: Routledge.
- 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.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169-179.
- Poole, M. E., Langan-Fox, J., & Omodei, M. (1993). Contrasting subjective and objective criteria as determinants of perceived career success: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1), 39-54.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic-dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). University of Rochester Press.
- Urduan, T. C.(2010), *Statistics in plain English*, 3rd ed., NY: Routledge.
- Weil, A. (2007). *건강하게 나이먹기 인간백세시대, 웰빙을 넘어 웰에이징을 제안한다* [Healthy aging: A lifelong guide to your well-being]. 경기: 문학사상사. (원전은 2006년도에 출판)

Abstract

## Analysis of Factors Affecting Career Success in the Neo-middle Ages.

Woo Hye-Jung, Kang Seon-Ae (Koreatech)

This study is to explore the determinants affecting the career success of neo-middle ages.

For the study, the factors related to autonomy, competence, and relationship based on the theory of self-determination were examined. Autonomy (3.1%), competence (19.8%), and relationship (22.6%) had a significant effect on subjective career success. As objective career success, competency (2.0%) and relationship (1.6%) had a significant effect on the position, and competency (1.8%) and relationship (4.6%) had a significant effect on wages.

This study is meaningful in that it drew a plan to support the career success of neo-middle ages at the organizational level by examining the career success of neo-middle ages in connection with factors related to self-determination. Promoting the career success of neo-middle ages is the reason to pay attention at the individual, organizational, and national level because it can have a positive effect on the organizational performance and socio-economic performance of Korea.

**Key words:** neo-middle ages, career success, self determination theory

〈붙임〉 상관관계분석

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u
a	1																				
b	0.142***	1																			
c	0.041	-0.019	1																		
d	0.264***	0.045	0.101***	1																	
e	-0.058*	-0.051	-0.053*	-0.126***	1																
f	-0.065*	-0.062*	-0.039	-0.095***	0.422***	1															
g	-0.004	-0.032	0.001	-0.026	0.322***	0.449***	1														
h	0.131***	0.061*	0.103***	0.192***	-0.425***	-0.221***	-0.131***	1													
i	0.091***	0.058*	0.013	0.133***	-0.460***	-0.221***	-0.145***	0.748***	1												
j	0.147***	0.059*	0.042	0.190***	-0.448***	-0.212***	-0.148***	0.697***	0.739***	1											
k	0.098***	0.040	0.021	0.146***	-0.407***	-0.230***	-0.167***	0.686***	0.743***	0.745***	1										
l	0.139***	0.083**	0.028	0.169***	-0.420***	-0.195***	-0.123***	0.509***	0.518***	0.537***	0.517***	1									
m	0.119***	0.113***	0.04	0.153***	-0.408***	-0.208***	-0.118***	0.517***	0.525***	0.532***	0.516***	0.597***	1								
n	0.094***	0.103***	0.01	0.120***	-0.391***	-0.230***	-0.160***	0.523***	0.512***	0.529***	0.516***	0.528***	0.635***	1							
o	0.091***	0.106***	0.016	0.101***	-0.444***	-0.283***	-0.195***	0.494***	0.501***	0.478***	0.499***	0.490***	0.575***	0.661***	1						
p	0.124***	0.077**	0.024	0.147***	-0.436***	-0.230***	-0.157***	0.614***	0.609***	0.593***	0.613***	0.574***	0.604***	0.599***	0.577***	1					
q	0.068*	0.066*	0.034	0.142***	-0.511***	-0.255***	-0.173***	0.574***	0.637***	0.584***	0.604***	0.575***	0.596***	0.567***	0.582***	0.681***	1				
r	0.073**	0.025	-0.004	-0.025	-0.253***	-0.113***	-0.014	0.202***	0.216***	0.213***	0.211***	0.275***	0.222***	0.187***	0.195***	0.255***	0.274***	1			
s	0.076**	0.078**	0.047	0.203***	-0.388***	-0.232***	-0.131***	0.320***	0.275***	0.303***	0.252***	0.362***	0.303***	0.313***	0.344***	0.274***	0.362***	0.325***	1		
t	0.170***	0.084**	0.091***	0.134***	-0.353***	-0.203***	-0.110***	0.326***	0.319***	0.321***	0.306***	0.359***	0.271***	0.284***	0.295***	0.340***	0.328***	0.367***	0.484***	1	
u	0.178***	0.061*	0.033	0.179***	-0.458***	-0.256***	-0.147***	0.448***	0.441***	0.458***	0.415***	0.475***	0.397***	0.368***	0.399***	0.459***	0.503***	0.372***	0.588***	0.599***	1

주1. a.성별터미, b.결혼유무터미, c.고용형태터미, d.학력, e.자율성1, f.자율성2, g.자율성3, h.유능성1, I.유능성2, j.유능성3, k.유능성4, l.관계성1, m.관계성2, n.관계성3, o.관계성4, p.관계성5, q.관계성6, r.관계성7, s.관계성8, t.관계성9, u.관계성10

주2. \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001