

경력 추구 차이에 따른 집단 간 심리, 직무 및 경력 특성 비교: 직업변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자를 중심으로*

조 지 연

탁 진 국[†]

광운대학교 산업심리학과

본 연구의 목적은 경력을 추구하는 데 있어 직업변경이직자, 동일직업이직자, 비 이직자를 대상으로 집단의 차이를 나타내는 변인을 탐색 하는데 있다. 차이를 나타내는 변인으로 심리적변인, 직무관련변인, 경력관련변인으로 구분하여 어떤 특성 변인이 집단 간의 차이를 나타내는지 탐색하였다. 연구를 위하여 경력초기 단계의 남녀 직업인들을 대상으로 경력추구의 차이에 따라 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자의 세 집단으로 구분하여 설문을 실시하고 불성실 응답을 제외한 1,002명을 대상으로 자료를 수집하였다. 자료를 분석한 결과 첫째, 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단에서 차이가 있는 심리적 변인으로는 경험개방성, 외향성, 성장욕구, 위험감수성향이 도출되었다. 경력관련 변인으로는 프로티언경력지향성과 직업정체성이 두 집단에서 차이가 있음을 나타냈다. 둘째, 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단은 심리적 변인으로는 외향성과 위험감수성향이 차이가 있는 것으로 나타났다. 경력관련변인으로는 프로티언 경력지향성이 두 집단에서 차이가 있는 변인으로 도출되었다. 따라서, 직업변경을 할때 외향성과 위험감수성, 경력에 대해서 주도성을 가지고 자신이 추구하는 가치인 프로티언경력지향성에 대한 고려가 필요할 것이다. 위와 같은 결과를 토대로 본 연구의 의의와 제한점과 제언에 대해 논의하였다.

주요어 : 경력변경, 직업변경, 이직자, 외향성, 위험감수성향, 프로티언 경력지향성

* 이 논문은 2019년도 광운대학교 박사학위 논문으로 연구함.

† 교신저자 : 탁진국, 광운대학교, E-mail: tak@kw.ac.kr

개인의 삶에 있어서 일은 중요한 의미가 있다. 사람들은 일을 통해서 자신의 행복과 성취를 위해 노력하고 자신의 가치를 실현하고자 한다. 하지만 전통적인 일과 경력의 세계는 많은 변화와 도전에 직면하고 있다. 평생직장의 개념이 사라지고 불안정한 고용, 빠른 은퇴, 은퇴 이후의 불확실한 삶, life-style의 변화 등이 그것이다. 또한, 기업도 생존하기 위해 다양하게 변화하고 있다. 국제적 관점에서의 접근(Moran, Harris & Moran, 2007)이 필요하고 조직구조의 변화와 빠르게 발전하는 기술에 따른 경제·사회적 변화(Kanchier & Unruh, 1989b), 작업의 본질적 변화, 문화의 다양성 등이 그것이다. 우리는 이처럼 다양한 변화에 노출되어 있고 변화는 개인의 경력에 영향을 미친다.

경력(career)은 학자와 분야에 따라 다양한 의미와 정의, 관점들이 존재하지만 Arthur, Hall과 Lawrence(1989)는 경력을 개인의 지속적인 작업 경험과 관련 있는 것으로 간주하였다. 또한, 경력은 “개인이 일생에 걸쳐 지속되는 일과 관련된 경험”으로 정의할 수 있다(Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000).

최근 취업포털 잡코리아가 직장인 1천322명을 대상으로 설문조사를 시행한 결과 직장인들은 첫 취업 이후 10년간 평균 4차례 회사를 옮긴다는 결과가 나왔다. ‘직장 생활을 시작한 이후 이직한 경험이 있냐는 질문에 응답자의 84.6%가 ‘있다’고 답했고, 특히 경력 1년 차 직장인 가운데서도 이직 경험이 있다는 응답 비율이 무려 64.7%에 달했다. 또한, 이직 횟수는 평균 1.2회로, 2010년 조사 때(0.9회)보다 더 많았다(Maail business news korea, 2019, 5,27). Korea Reaserch Institute for Vocational Education & Training(2002)의 직장인 전체 1,124명을 대

상으로 한 직업의식조사 연구에서는 첫 직업과 현재의 직업이 같은 사람은 총 420명(37.4%)이지만, 다른 직업으로 이동한 사람은 총 704명(62.6%)으로 나타났다.

이와 같이 개인이 경력을 추구하는 데 있어 직업을 변경하거나 이직을 하는 경우가 많으며 또한, 이직횟수가 많아지고 있는데 이직에는 동일하거나 유사한 직무로 옮긴 경우도 있고 또 완전히 다른 직무나 직업으로 옮긴 경우도 있을 수 있다. 하지만 과거 연구에서는 조직을 옮기게 되면 무조건 이직으로 보고 이를 구분하지 않았다. 최근 들어 동일하거나 유사한 직무로 옮기는 이직과 완전히 직무나 직업이 다른 곳으로 옮기는 사람들도 늘어나고 있는데 이를 경력변경(career change)이라고 하며 이에 관한 연구들이 진행되고 있다.

이와 같이 이직(turnover)이나 경력변경(career change)을 하는 사람들이 많아지면서 관련된 연구들이 많아지고 있다. 하지만 지금까지 이직(turnover)에 대한 연구는 국외에서는 실제 이직자를 대상으로 한 많은 연구(Maertz & Kmitta, 2012; Goodwin, Groth, & Frenkel, 2011; Spell, Eby, & Vandenberg, 2014; Smith, Holtom, & Mitchell, 2011; Senter & Martin, 2007)들이 진행되었지만 국내에서는 실제적인 이직이 아니라 이직의도(Tak, Lee, Park, Kim, & Jung, 2008; Lee, 2014; Lee, 2002; Lee, 2007; Yang, 2003; Kim, 2013)를 측정하는 연구들이 많이 진행되었다.

경력변경(career change)에 관한 연구들도 실제적인 경력변경 그 자체를 측정하는 것이 아니라 경력변경의도(McGinley, 2018; Khapova, Arthur, Wilderom, & Svensson, 2007; Rhodes & Doering, 1993; Hess, Jepsen & Dries, 2012; Blau, 2000; Choi & Kil, 2012; Cho, 2017; Choi, 2014;

Song, Jung, & Lee, 2018; Kim, 2017)를 측정해 왔다. 의도가 행동을 예측할 수는 있지만, 의도가 실제 행동으로 실행되는 데는 상당한 차이가 있고 의도가 행동으로 직접 연계되려면 이와 관련된 다양한 변인들을 고려해야 한다(Ajzen, 1991). 또한, 의도가 반드시 행동으로 연결되는 것은 아니기 때문에 의도와 행동을 동일하게 보는 것은 어렵다. 그럼에도 불구하고 국내·외적으로 경력변경을 실질적으로 다룬 연구(Kanchier & Unruh, 1989b; Carless & Arnup, 2011; Green & Green, 2007; Kim & Lee, 2016)는 많지 않다.

특히 이직 연구는 국외에서 실제적으로 이직자를 대상으로 한 양적연구가 많지만 경력변경은 국내·외 모두 실제적인 경력변경자를 대상으로 한 양적 연구가 많지 않다. 경력변경은 이직에 비해 어렵고 위험부담을 안고 있는 과정으로 실제 경력변경을 경험한 다수의 사람들을 대상으로 한 국내의 실증적 연구는 거의 없는 실정이다. 최근에는 경력변경의 경험이 있는 소수의 사람들을 대상으로 한 질적 연구가 많이 진행되고 있다(Ahn, Dik & Hornback, 2017; Masdonati, Fournier & Lahrizi, 2017; McGinley, O'Neill, Damaske & Mattila, 2014; Pummell, Harwood & Lavalley, 2008; Terjesen & Sullivan, 2011). 표집의 어려움으로 인해 양적 연구보다는 소수의 경력변경자를 대상으로 한 질적 연구 중심으로 진행되어 온 것이다. 하지만, 소규모의 표본을 대상으로 한 질적 연구는 일반화하기에는 어렵다.

또한, 경력변경의 많은 연구가 경력중기 또는 경력후기 단계의 대상자들에 초점을 두어 진행되었다(Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012; Robertson & Brott, 2013; Liu, Englar Carlson, & Minichiello, 2012; Lawrence, 1980).

Greenhaus, Callanan와 Godshalk(2010)는 경력중기 단계의 보편적 현상으로 경력변경(career change) 즉, 직업변경을 들었다. 하지만, 이것은 Super(1957)가 제안한 5가지 경력개발 단계, 성장기(4~13세), 탐색기(14~24세), 확립기(25~44세), 유지기(45~65세), 쇠퇴기(65세 이후)를 기반으로 하여 은퇴 이후의 경력을 염두에 두고 진행된 것이다. 하지만 이 발달단계를 현재 성인들에게 적용하기에는 한계가 있다. 대다수가 은퇴 이후에 경력변경이 일어났던 조직이나 직업 환경에서는 경력중기 단계에 속하는 중년층의 경력변경이 대다수를 차지하고 있었지만 한 직장에서 정년까지 일하는 것이 힘들어졌고 다양한 상황으로 인해 이직이나 경력변경들이 빈번해져 연령에 상관없이 단계를 반복할 수 있기 때문이다. 즉, 이직과 경력변경에 있어 중년층과 관련된 변화뿐만 아니라 확립기의 성인들도 잦은 이직과 경력변경을 경험할 수 있다는 것이다.

하지만 초기 경력 단계에서 경력 변경에 관한 연구는 거의 없었고 Hunter(2016)는 연구에서 대부분의 경력 변경이 초기 경력, 즉 처음 8~10년 사이에 일어나는 경향이 있다는 연구 결과들이 있음을 보고 하였다. Cohen(1991)은 조직몰입과 성과 사이의 관계에 대한 메타 분석 연구를 진행하였는데, 조직몰입과 이직률(실제 및 의도)의 관계는 초기 경력 단계에서 중급 및 후기 경력 단계 보다 강력하다는 결과를 보고하였다. 따라서, 개인이 초기 경력 단계에서 이직하거나 현재 직업을 떠날 가능성이 높다는 인식에도 불구하고 이 경력 단계에서 경력 변경과 관련된 연구는 거의 없다. 또한, 초기 경력 단계에서 경력을 바꾸는 사람들과 관련된 변인에 대해서도 연구된 바가 거의 없다.

따라서 본 연구에서는 신입사원들뿐만 아니라 Levinson의 성인 생애단계 모형을 기반으로 하는 경력개발 단계, 즉 경력초기(25~40세), 경력중기(40~55세), 경력말기(55세~퇴직)의 경력개발 단계 중에서 경력초기(25~40세) 단계에 있는 성인들을 대상으로 직업변경과 이직, 비 이직의 차별요인이 무엇인지 비교하여 연구하였다.

자신의 경력을 추구하고 경력을 관리하는데 있어서 자신의 직장을 이직하고 직업을 변경하는 직업변경 이직자, 이직하고 직업은 변경하지 않는 동일 직업 이직자, 이직이나 직업변경이 없이 한 직장에서의 경력을 추구하는 비 이직자의 세 집단으로 나누어 볼 수 있다. 하지만 이전의 연구들은 이렇듯 구체적으로 집단을 구분하지 않고 이직 여부에 대해서만 구분을 하여 이직 여부를 중심으로 전체적인 큰 틀에서 진행되었다. 하지만 최근에는 경력을 추구하는 데 있어 이직하고 직업을 변경하는 사람들도 많아지고 있기 때문에 집단을 구분하여 연구를 진행할 필요가 있다.

따라서, 본 연구의 주요 필요성과 목적은 성인초기 경력자를 대상으로 경력을 추구하는데 있어 이직 하고 직업을 변경한 직업변경 이직자, 이직 하고 직업은 변경하지 않은 동일직업 이직자, 이직이나 직업변경을 하지 않은 비 이직자의 세 집단을 대상으로 경력 추구 차이에 따른 특성을 비교 하는데 있다. 세 집단을 비교하기 위해서 심리적변인, 직무관련변인, 경력관련변인으로 구분하여 차이가 있는 특성이 무엇인지를 파악하고자 한다. 이직하고 직업을 변경하는 직업변경 이직과 이직하고 직업은 변경하지 않은 동일직업 이직 모두 직장을 옮기는 것이기 때문에 이에 영향을 주는 변인은 동일한 변인이 있을 수 있고

또 차별적인 변인이 있을 수 있다. 하지만 지금까지의 연구는 이를 알아보기 위하여 동일 연구에서 실시된 적이 없다. 또한, 본 연구에서는 한 번도 이직이나 직업변경을 하지 않은 비 이직자를 포함하여 세 집단 간 비교 연구를 진행하고자 한다. 따라서, 세 집단의 심리적변인, 직무관련변인, 경력관련변인의 차이점을 파악하여 이직과 직업변경을 고려하고 있는 사람들을 대상으로 성공적인 경력변경과 커리어 코칭을 위한 실제적인 자료를 탐색하고 제공 하는데 목적이 있다.

경력변경과 이직의 개념

경력변경과 관련된 용어 중에서 경력변경(career change)과 이직(turnover)이 있다.

Lawrence(1980)는 경력변경(career change)을 전형적으로 거치는 단계가 아닌 전혀 다른 분야에서 새로운 직업(occupation)을 가지는 상태를 의미 하는 것으로 정의하였다. 이직(turnover)은 이전 연구들에서 매우 다양하게 정의되는데 광의의 개념과 협의의 개념으로 이직을 정의할 수 있다. 광의적 개념의 이직은 조직 외부로의 이동과 조직 내부로의 이동 모두를 포괄하는 개념이고, 협의의 이직은 인력의 조직 외부로의 이동만을 뜻하는 것으로 본다(Lee, 2002). Mobley(1982)는 이직을 협의의 개념으로 보아 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직에서 구성원으로서의 역할을 종료하는 것이라고 정의하였다. 즉 경력변경은 직업을 바꾸는 것을 의미하고 이직은 현재 근무하던 직장을 떠나 다른 직장으로 옮기는 것을 의미한다.

이와 같이 직업변경과 이직은 다른 개념을 의미하는데 본 연구에서는 직무나 직종을 유

사하지 않은 분야의 새로운 직업(occupation)으로 변경한 것(Lawrence, 1980)을 경력변경이 아닌 직업변경으로 정의하였다. 이것은 세 집단의 특성 차이에 대한 본 연구에서 집단의 명확한 구분이 필요하기 때문이다. 즉, 직장을 이동하여 직업을 변경한 것, 직업변경을 일반적인 경력 진행의 일부가 아닌 새로운 직업 또는 직업으로의 이동을 의미(Rhodes & Doering, 1983)하며 이와 같은 경험을 한 대상자를 직업 변경 이직자로 정의하였다.

또한, 본 연구에서는 이직(turnover)을 유사한 직무분야로의 경력이동(career movement)을 포함하여 직장을 이동하고 직업은 변경하지 않는 것으로 정의하고, 이와 같은 경험을 한 대상자를 동일직업이직자로 정의하였다.

직업변경이직자나 동일직업이직자와는 달리 직장이나 직업 둘 다 변경하지 않은 사람들을 비 이직자로 정의하여 세 집단 간의 비교를 통해 경력추구 차이에 따른 집단 간 특성의 차이를 보이는 차별 요인이 무엇인지 비교하여 연구하고자 한다.

즉, 직업 변경 이직자, 직업변경은 하지 않고 직장만 이동한 동일 직업 이직자, 직장 이동이나 직업변경이 없는 비 이직자를 대상으로 세 집단 간의 심리, 직무 및 경력 관련 특성을 비교하여 어떤 변인에서 차이가 있는지를 연구하고자 한다.

심리적 변인

경험개방성

진로나 경력개발 연구에서 심리적 특성 중 성격에 대한 접근이 많이 이루어지고 있는데 이것은 성격을 비교적 안정적이고 장기적인 특성이라고 보는 데서 기인하고 성격은 일관

된 패턴으로 개인적인 특성들을 말한다. 이런 이유로 가장 많이 연구되고 있는 성격과 관련된 변인으로 성격 5요인을 들 수 있는데 성격 5요인이 진로행동이나 직업선택 등에 미치는 영향에 관한 연구들이 진행되고 있다(Vinson, Connelly, & Ones, 2007; Tokar, Fischer, & Subich, 1998; Lee, Choi, & Shin, 2011; Jung, & Kim, 2017).

성격 5요인은 Goldberg(1981)가 성격에 관한 여러 연구들을 검토하면서 연구들이 일관 되게 성격의 다섯 가지 요인에 관련되어 있다는 것을 알게 되었고 이 다섯 가지 요인을 'Big five'라고 부르기 시작하였다. 'Big five' 성격 이론은 외향성, 호감성(친화성), 성실성, 신경증(정서적 불안정성), 경험에 대한 개방성을 성격 요인으로 설정하였다. 그 중에 경험의 개방성은 상상력, 호기심, 창의력, 지식 등 다양한 새로운 경험에 개방된 성격 차원을 말하는 것이다(Costa & McCrae, 1992). 경험에 대한 개방성과 직업에 관한 연구 중에서 Maertz와 Griffeth(2004)는 경험에 대한 개방성이 높은 사람들은 직업에 대한 변화에 가치를 두는 경우가 많으며 따라서 조직을 떠나는 것이 더 쉽다고 하였다. 그러므로 개방성이 높은 개인은 조직을 떠나 그들이 직업에 대해 어떻게 느끼는지 다른 기회를 탐색 할 가능성이 더 높다(Zimmerman, 2008). 이와 같이 경험개방성은 경력변경에 있어 영향을 미친다는 결과들이 있어왔다(Kanchier & Unruh, 1989a).

직업변경 이직은 기존에 하던 일에는 변화가 없는 동일직업 이직이나 비 이직에 비해 새로운 것을 탐색하고 고민하여 시도해 나가는 과정이다. 또한, 새로운 도전에 대한 결과를 예측하기 어려운 부분을 포함할 수 있고 직업변경자 들은 새로운 것에 관심이 있고 다

양한 경험을 선호하는 성향이 강할 수 있다. 따라서 직업 변경 이직은 동일직업 이직이나 비 이직 보다 변화 지향적이고 호기심이 많으며 현 상태를 선호하지 않는 사람이 시도할 가능성이 더 크다(Carless & Arnup, 2011). 위의 내용을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 1. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 경험 개방성이 더 높을 것이다.

외향성

외향성도 성격 5요인 중 'Big five' 이론의 한 구성요소로 외향적인 사람들은 자신감 있고, 낙관적이며, 활력이 넘치고 일과 관련 하여 넓은 네트워크를 가지고 있고 높은 에너지 수준을 가지고 있다(Higgins, 2001)고 보았다.

외향성과 경력에 관한 연구 중 Neapolitan (1980)은 연구에서 경력 변경자 중 많은 사람들이 친구나 지인이 제공 한 정보를 통해 새로운 직업에 대한 관심과 노력을 했다고 보고했다(Carless & Arnup, 2011). 반면에 내향성의 사람들은 외부 자극이 증가하면 줄이려는 경향이 있는데 외향성인 사람은 환경 자극의 증가를 추구하는 경향이 있다. 그래서 외향적인 사람들은 자신감 있고 긍정적이며 직업 변경을 시작하고 성공할 가능성이 높다(Carless & Arnup, 2011). 이와 같이 외향성과 직업 변경간의 관계가 있음을 지지하는 연구들이 있다(Lewis & Thomas, 1987; Doering & Rhodes, 1989; Neapolitan, 1980).

외향적인 사람들은 타인과의 활동을 즐기고 일과 관련해서 다양한 네트워크를 가질 가능성이 높아 다른 직종에도 관심을 갖거나 접근

할 수 있는 기회를 만들려고 노력할 수 있고 새로운 분야로의 경력변경은 교육이나 훈련 등 다양한 진로준비행동 등을 수반 하는 데 있어 높은 에너지 수준을 필요로 할 수 있다. 또한, 직업변경은 기존과는 다른 새로운 환경에 노출될 수 있는 가능성이 많다고 볼 수 있다. 물론 이직도 조직을 변화하게 되면 새로운 환경에 노출되지만 직업변경은 조직의 변화 뿐만 아니라 기존에 하던 일의 변경으로 인해 더 다양한 새로운 환경에 노출될 수 있기 때문에 외향적인 성격은 직업변경에 영향을 줄 수 있다고 가정할 수 있다. 따라서 외향성이 동일직업이직자나 비 이직자 보다 직업변경 이직자가 더 높을 것이라고 가정되므로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 외향성이 더 높을 것이다.

성장욕구

성장욕구는 조직원이 직무를 수행하는데 있어서 능력을 최대한 발휘 하고자 하는 의지를 말한다(Steers와 Spencer, 1977). 또한, 성장욕구는 조직의 목표달성과 조직원의 경력개발에 중요한 영향을 미치고 업무에 긍정적인 동기를 부여한다(Hackman & Oldham, 1975).

성장욕구가 높은 사람은 자신의 성취욕구, 자아실현의 욕구를 만족시키기 위해 어려운 과업을 선호하고, 좋은 결과를 위해서 노력을 기울인다. 그리고 자신의 역량과 전문성을 활용할 수 있는 기회를 탐색하게 된다(London, 1983). 또한 성장욕구가 높은 사람은 성장기회에 적극적으로 반응하며 도전적인 직무에서 동기부여 정도가 커진다고 보고하였다(Shalley,

Gilson, & Blum, 2009). 성장욕구는 직무 수행을 통해서 충족되고 성장 하고자 하는 욕구로 볼 수 있다. 따라서 성장욕구는 도전적이고 새로운 일을 배우고 싶어 하고 다양한 일을 좋아하는 정도(Lee, 2008)로 정의되기도 한다.

따라서 현 조직에서 자신의 직무수행을 통해 성장욕구가 충족되지 않을 경우 성장욕구가 높은 사람들은 자신의 성장욕구를 달성하기 위해서 이직이나 직업을 변경하는 것을 고려하게 될 것이다. Rhodes와 Doering(1983)의 경력변경에 대한 통합적 모델에서도 개인이 인식하는 경력성장기회와 자신의 성장욕구가 일치되지 않을 때 불만족이 생길 수 있고 이것은 이직이나 직업변경으로 이어질 수 있음을 보고 하였다. 또한, 경력 변화과정에서 자신의 경력에 대한 성장 기회가 직업변경을 하는데 있어 중요한 역할을 할 것이라고 하였다. Masdonati, Fournierr와 Lahrizi(2017)의 연구에서는 경력변경을 위하여 새로운 교육을 받으려고 교육기관에 등록한 사람들을 대상으로 질적 연구를 진행 하였는데 자발적인 경력변경자(주도적인 경력변경자)들은 새로운 일을 수행하고 싶은 욕구 때문에 직업변경을 고려하였고 주도적 경력변경자들은 개인적 성장을 추구하고 더 나은 근무 조건을 달성하려는 소망, 자신에게 적합한 직업을 갖고 싶은 이유를 포함하고 있음을 보고하였다. 이와 같이 성장욕구가 높은 사람들은 주어진 일이 도전적이고 새로운 것이 아닐 경우에는 성장욕구가 충족되지 않는다고 생각할 수 있다. 따라서 성장욕구가 높을수록 같은 직무를 반복하면서 도전감, 새로운 학습기회, 성장기회가 충족되지 않을 경우에는 큰 변화 없이 조직만 이동하는 이직보다는 직업변경을 통해 성장욕구를 충족시키고자 하는 노력을 할 수 있다.

따라서 성장욕구가 높을수록 동일직업 이직이나 비 이직 보다는 직업을 변경하는 이직을 고려해 볼 수 있다고 가정할 수 있다. 이런 이유로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 3. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 성장욕구가 더 높을 것이다.

위험감수성향

위험감수성향이란 결과가 불확실해 보이지만 불확실해 보이는 상황에서도 새로운 것을 시도하는 구성원의 성향을 의미한다(Andrew & Smith, 1996). 위험감수성향에 대한 기존의 연구는 주로 창업 분야에서 많이 진행되었다. Begley와 Boyd(1987)는 연구에서 창업자가 위험감수 성향이 높을수록, 기업의 재무적인 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고 했다. Kwon, Oh와 Kim(2019)의 연구에서는 다 수준 관점을 활용하여 위험감수성향에 대해 탐색하였는데, 위험감수 성향을 자신감을 갖고 새로운 것을 계속 시도 할 수 있는 성격적 특성으로 보았다. 또한, 위험감수성향이 높은 경우에는 새로운 것을 시도하는데 주저하지 않는다. 위험감수성향이 있는 사람은 현재 상태에서 벗어나려는 동기가 높은 편이고, 새로운 시도로 인해 초래될 수 있는 위험 또한 감수할 수 있는 경향성이 높은 편이라고 할 수 있다(Kwon, Oh, & Kim, 2019). 인생에서 위험을 감수하는 경험들은 다양할 수 있고 그 중에서 중요한 경험은 경력과 관련된 것이다. 또한, 위험 성향은 직업 변경과 관련성이 있다(Nicholson, Soane, Fenton O'Creevy, & Willman, 2005). 직업변경은 이전의 수행했던 직무와 다르게 직업과 조직을 변경하는 것이기 때문에

하던 일에서는 변경이 없고 조직만 변경하는 동일이직에 비해서 시간적, 물질적 등의 많은 부분에서 새로운 것을 계속 시도해야 하는 과정을 동일이직보다는 더 많이 포함할 수 있으므로 위험 감수성향이 높은 사람은 동일이직 이직자나 비 이직자보다는 직업변경 이직을 시도할 가능성이 더 높을 것이라고 가정할 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 4. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 위험감수성향이 더 높을 것이다.

직무관련변인

보상불만

보상은 이직을 결정하는 데 있어 중요한 요인이 될 수 있다. 즉, 구성원들이 조직에 제공하는 것에 비례해서 보상을 받고 있다고 인식되면 이직의도가 감소하는 반면에 조직에 기여 하는 것보다 보상이 작다고 인식이 되면 반대로 이직의도가 커지게 된다. 이직과 보상에 관한 연구들은 Cotton과 Turtle(1986)의 연구에서 직무관련변인으로 임금, Griffeth, Hom과 Gaertner의 연구(2000)에서는 보상을 임금, 임금만족, 분배공정성으로, Tak, Lee, Park, Kim과 Jung(2008)의 연구에서도 임금불만에 대한 결과를 보고하였다. 또한, 직업변경이나 직업 변경의도와 관련된 연구에서는 외재적 보상(Song, Jung, & Lee, 2018), 보상제도(Cho, 2017), 보상인식(Kim, 2017), 보상의 공정성(Choi, 2014), 보수(Hunter, 2016), 보상 미충족(Kim & Lee, 2016) 등에 관해서 연구되었다. 이와 같이 보상에 관한 많은 연구들이 진행되었고 보상은

직업을 유지하거나 변경하고 조직을 유지하거나 변경하는데 중요한 요인이라고 볼 수 있다. 따라서 보상불만은 직업에 있어서의 불만족으로 나타날 수 있고 이것은 직업의 적응과 관련될 수 있다. 직업의 적응과 관련해서 직업은 개인이 조화를 이루려는 가장 중요한 환경이 되는데 Dawis와 Lofquist의 직업적응이론에서는 부조화가 적응의 범위를 넘어서면 조직에서의 탈퇴가 발생한다고 본다. Carless와 Arnup(2011)의 직업변경자를 대상으로 한 중단 연구에서 급여, 낮은 임금은 직업 변화 가능성을 높인다는 가설이 지지되었고 Hunter(2016)의 연구에서도 직업변경을 이끄는 변인으로 보수를 보고 하였다. 이와 같이 보상에 불만이 있을 때 불만을 해소하기 위해 현 상태의 유지 보다는 이직이나 직업변경과 같은 변화를 생각하게 되는데 보상에 대한 불만이 크고 강할수록 동일 또는 유사 직업으로 변경하는 것은 큰 변화가 없어 보상 불만을 해소할 수 없을 것이라는 생각을 할 수 있다. 그래서 이직을 고려하기 보다는 아예 다른 분야로 직업변경을 고려 할 가능성이 더 커질 수 있다. 즉, 기존에 종사했던 직무분야에서 조직만 변경하는 동일이직보다 새로운 다른 분야의 직업변경 이직을 고려할 가능성이 더 클 것으로 기대할 수 있으며 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 5. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 보상불만이 더 높을 것이다.

개인-직무 부합

Edward(1991)는 직무부합을 개인의 능력과 직무가 요구 하는 것 또는 개인이 바라는 것

과 직무 속성 간의 일치하는 정도를 의미한다고 하였다(Tak, 2007). 즉 개인과 직무간의 적합성이 낮다는 것은 개인이 가지고 있는 능력이나 흥미 등이 직무가 요구하는 요건과 불일치하거나 균형적이지 못한 것을 말한다. 개인-직무 부합은 직무수행, 직무만족 및 조직몰입(Lauver & Kristof-Brown, 2001; O'Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991)과 같은 경력 태도와 긍정적 상관이 있음이 밝혀졌다(Yoon, 2005). 또한, 개인-직무부합은 국내외 연구를 통해서 이직과 이직의도에 밀접하게 관련이 있는 것으로 보고되었다(Carless, 2005; Choi & Yoo, 2005). Caldwell과 O'Reilly(1990)의 연구에서 전반적인 개인 직무 적합성이 직무 수행 및 만족도를 포함한 여러 결과와 밀접한 관련이 있음을 나타냈다. 즉, 개인과 직무가 부합되었을 때는 개인이 직무에서 흥미, 욕구, 자신의 지식이나 목표 등을 달성할 수 있는 것을 말하고 조직에서 긍정적인 성과를 나타낼 수 있다. 따라서 개인과 직무가 부합되었을 때는 조직이나 직업에 오래 머무르는 반면 개인과 직무가 부적합 할 때는 이탈을 경험할 수 있다는 것이다. 이와 같이 개인과 직무간의 불일치가 발생할 때 불일치를 해소하기 위해 이직이나 경력변경과 같은 변화를 생각하게 되는데 개인과 직무간의 불일치가 클수록 동일 또는 유사직업으로 변경하는 것은 큰 변화가 없어 개인과 직무간의 불일치를 해소할 수 없을 것으로 판단할 수 있다. 따라서 단순히 이직을 고려하기 보다는 다른 분야로 직업변경을 고려할 가능성이 더 커질 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 6. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 개인-직무부합 점수가

더 낮을 것이다.

경력관련변인

프로티언 경력지향성

프로티언 경력은 경력 목표를 심리적인 성공에 두고, 경력의 형태가 조직이 주도하는 것이 아닌 개인에 의해서 주도되는 것을 말한다(Hall, 1996). 즉, 프로티언 경력은 자신의 일과 인생에서 자신이 중요하다고 판단하는 것을 추구하며 경력을 구성하게 된다. 따라서, 프로티언 경력은 상당히 주관적이며 심리적인 성공을 의미하기도 하고 프로티언 경력에서는 개인이 스스로 자신의 경력을 구성하고 변화하며 관리해 나가는 주체가 된다.

최근에 프로티언 경력과 관련된 다양한 연구들이 많이 진행되고 있는데 McGinley(2018)의 연구에서는 경력 만족도, 경력지향(프로티언 경력지향성), 경력 다양성이 경력변경의도를 예측하는 지를 탐색하였고 프로티언 경력지향성이 경력변경의도를 예측하는 결과를 보고하였다.

이와 같이 프로티언 경력지향성은 자신의 가치에 맞는 경력을 선택하고 행동하며 새로운 목표를 위해 더 노력하게 되고 스스로 자신의 경력을 주도하려고 하기 때문에 기존의 직무를 유지하고 조직만 바꾸는 이직보다는 새로운 직무를 선택하고 직업을 변경하는 과정이 스스로 자신에게 더 가치 지향적이며 자기주도적인 부분을 포함할 수 있는 가능성이 있다. 또한, 이직이나 직업변경을 했을 때 프로티언 경력지향성의 심리적 성공이라는 관점을 고려해 보면 자신이 무엇인가를 성취했다는 느낌을 갖게 될 수 있는데 더 큰 변화가 달성 되었을 때 그 느낌은 더 커질 수 있을

것이다. 따라서 프로티언 경력지향성이 높으면 동일직업이직이나 비 이직 보다 직업을 변경하고 이직을 하는 것을 고려할 가능성이 더 커질 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 7. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자나 비 이직자 보다 프로티언경력지향성이 더 높을 것이다.

직업정체성

직업정체성은 여러 연구들에서 직업이나 경력의 개념에서 다양하게 정확한 개념의 정의 없이 다른 개념들과 혼용되어 사용되어 왔다. 직업정체성은 ‘한 개인이 자신의 직업에 대하여 심리적 일체감을 가지고 있는 정도와 자아상에서 자신의 직업이 차지하는 중요도를 나타낸다(Yoo, Yoo, Chung, Bae, & Jo, 2014). 즉, 직업정체성이 높다는 것은 직업에 대하여 나와 직업을 하나로 느끼는 감정어입이나 일체감이 강하다는 것으로 볼 수 있는데 직업에 대한 강한 소속감이나 직업의 문제를 내 문제와 동일시하는 것과 같은 내용 등을 포함한다.

Khapova, Arthur, Wilderom과 Svensson은(2007) 직업변경의도를 측정하는데 있어 유럽 국가의 IT 전문가 225명을 대상으로 데이터를 수집하고 직업 변경 의도를 측정 하였는데 예측 변인으로 선택한 4가지 변인 중 오직 직업적 정체성만이 유의한 것으로 나타났다. 이와 같이 직업 정체성은 자신과 자신의 직업에 대한 인지력으로 이해될 수 있고 자신직업에 대한 일치감과 중요하게 생각하는 정도를 포함하고 있다. 즉, 교사라는 직업에서 정체성이 높은 사람은 대중매체에서 교사라는 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나쁘거나

반대로 교사를 칭찬하면 나 자신이 칭찬 받는 것처럼 기분이 좋은 것으로 느낄 수 있고, 직업에 대해 강한 소속감이나 직업의 문제를 내 문제처럼 느끼고 자신과 직업을 분리해 생각하는 일은 있을 수 없다고 느끼는 일체감이 높은 것을 말한다. 하지만 자신의 직업에 대한 직업정체성이 낮을 때는 직업을 유지할 때 불일치감을 크게 느낄 수 있고 그 결과로 직업을 유지하지 않고 이탈을 경험할 수 있다. 직업정체성은 경력변경 이전의 직업 관련된 경험에 관한 것으로 직업변경 이전의 직업에서 자신과 자신의 직업에 대한 일치감과 불일치가 발생할 때 불일치를 해소하기 위해 이직이나 직업변경과 같은 변화를 생각하게 되는데 자신과 직업에 대한 불일치가 클수록 동일 또는 유사직업으로 변경하는 것은 큰 변화가 없어 자신과 직업에 대한 불일치를 해소할 수 없을 것이라는 생각을 할 수 있다. 그래서 이직을 고려하기 보다는 아예 다른 분야로 직업변경을 고려 할 가능성이 더 커질 수 있다. 이런 내용을 반영 하듯 직업변경의 과정과 결과로 정체성의 변화를 보고하는 연구들이 있다(Lee & Song, 2016; Choi, 2014, Park, 2010). 즉, 자신과 자신의 직업이 일치하지 않는다고 생각했을 때, 자신과 직업에 대해 심리적으로 느끼는 일체감이나 자아상의 불일치감이 클수록 현재의 직무에서 계속 근무하며 조직만 변경 하는 동일직업이직을 고려하기 보다는 자신의 직업정체성에 적합한 직업을 찾아 직업을 변경해야겠다는 생각이 더 클 것이라고 생각되어 동일직업이직이나 비 이직 보다 직업 변경이직을 고려할 가능성이 더 커질 수 있다. 따라서 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 8. 직업 변경 이직자는 동일 직업 이

직자나 비 이직자 보다 직업 정체성이 더 낮을 것이다.

방 법

연구대상 및 절차

본 연구에서는 직업변경과 이직을 경험한 직장인, 직업 변경 이직자와 동일 직업 이직자 그리고 한번도 직업변경이나 이직을 경험하지 않은 비 이직자를 대상으로 설문을 실시하였다. 이직은 직무나 직업의 변경 없이 조직 이동의 경우를 이직으로 정의하였고 이는 동질적인 변경을 의미한다. 직업변경은 직무나 직업의 변경이 이루어진 경우를 직업변경으로 정의하였고 이는 이질적인 변경을 의미한다.

이직이나 직업변경은 횟수 5회 이하로 제한을 두었고 직업변경은 이전에 근무한 직장에서 12개월 이상 근무한 이후에 다른 직업으로 변경하여 이전과 다른 직무에서 12개월 이상 일하고 있는 직업변경자를 기준으로 조사하였다. 직무와 직업의 변경이나 유지는 2018년에 개정된 한국고용직업분류(KECO) 중분류 35개 직업 구분을 기준으로 하였다.

본 연구의 설문에 대한 응답은 2020년 2월5일부터 2월20일까지 15일에 걸쳐 약 130만명의 패널을 보유하고 있는 패널전문조사 기관에 의뢰하여 실시하였다. 연구의 대상자는 현재 재직 중인 경력초기(25~40세) 단계의 남녀 직업인들로 최근 5년 이내 경력추구 차이에 따른 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 세 집단 1,094명을 대상으로 자료를 수집하였다. 이 가운데 불성실하게 응답했다

고 판단되는(응답시간이 6분 미만인) 92명을 제외한 1,002명을 분석대상으로 하였다. 최근 5년 이내로 제한을 둔 이유는 본 연구는 이전의 경험을 기억하여 응답하는 후향적 연구의 성격을 띄고 있어 5년 이상 지난 경험은 기억하기 어려울 수 있는 단점을 고려하여 설정하였다. 또한 경력변경자를 대상으로 12개월 근무 이후 다른 직업으로 변경하여 12개월 이상 근무한 대상자만을 표본으로 한 이유는 끈기가 부족해서 계속 변경을 하게 되는 부정적인 편향을 배제하기 위하여 이와 같이 설정하였다.

최종 분석대상의 인구통계학적 분석결과는 성별은 남자 47.9%(480명), 여자 52.1%(522명)으로 거의 동등한 비율로 나타났다. 연령은 25~40세의 연령대를 25~30세, 31~35세, 36~40세의 세 집단으로 나누어 분석하였다. 25~30세는 31%(306명), 31~35세는 35%(353명), 36~40세는 34%(343명)로 거의 동등한 비율로 나타났다.

거주지역은 총 17개의 시·도로 서울 33.1%(332명), 경기 28.8% (289명) 순으로 많은 빈도를 나타내고 기타 부산, 인천 등의 순으로 나타났다. 또한, 학력수준은 고등학교 졸업 이하 6%(62명), 2~3년제 대학 졸업 19%(161명), 4년제 대학 졸업 65%(648명), 대학원 석박사 졸업 10%(10명)으로 나타났다. 분석 대상자의 결혼 여부는 미혼이 58%(581명), 41%(411명), 기타 1%(10명)로 응답했다. 세 집단 간 인구통계학적 특징에 대한 차이는 나타나지 않았고 분석 결과는 표 1과 같다.

직장 관련 특성으로 직급, 고용형태, 회사규모(대기업, 중소기업), 연봉수준, 현 회사 근속년수, 전체 근속기간에 대해 설문을 실시하였다. 직급과 관련하여 사원급 35%(355명), 대리

Table1. Demographic characteristics between three groups

Demographic factors	Classification	Occupation change		Same occupation turnover		No turnover	
		Frequency	Percentage	Frequency	Percentage	Frequency	Percentage
		(person)	(%)	(person)	(%)	(person)	(%)
Gender	male	145	45.7	177	48.8	158	49.1
	female	172	54.3	186	51.2	164	50.9
Age	25~30	105	33.1	113	31.1	88	27.3
	31~35	116	36.6	130	35.8	107	33.2
	36~40	96	30.3	120	33.1	127	39.4
Education	high school graduation	25	7.9	21	5.8	16	5
	College graduate	60	18.9	76	20.9	55	17
	University graduation	204	64.4	228	62.8	216	67
	Graduate school	28	8.8	38	10.5	35	11
Marital status	single	199	62.8	207	57.0	175	54.3
	married	116	36.6	152	41.9	143	44.4
	etc.	2	0.6	4	1.1	4	1.2

급 36%(363명), 과장급 21%(210명), 차장급 6%(56명), 부장 임원급이상은 2%(18명)로 나타났다. 이와같이 사원과 대리급이 많은 부분을 차지하고 있다. 고용형태는 정규직이 89%(895명), 비정규직이 11%(107명)으로 나타나 정규직이 대다수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 회사규모는 중소기업 근로자가 81%(814명), 대기업 근로자가 19%(188명)로 나타났다.

연봉 수준은 2000만원 미만 4%(39명), 2000~2500만원 미만 12%(121명), 2500~3000만원 미만 20%(198명), 3000~3500만원 미만 18%(176명), 3500~4000만원 미만 16%(165명), 4000~4500만원 미만 9%(88명), 4500~5000만원 미만 8%(77명), 5000~5500만원 미만 4%(39명), 5500~6000만원 미만 3%(35명), 6000~6500만원 미만 2%(18명), 6500~7000만원 미만 1%(8명),

Table 2. Occupation change numer and Turnover number

Classification	number of times	Frequency (person)	Percentage (%)
Occupation change numer	1 time	149	47.0
	2 times	85	26.8
	3 times	55	17.4
	4 times	15	4.7
	5 times	13	4.1
Turnover number	1 time	140	38.6
	2 times	97	26.7
	3 times	71	19.6
	4 times	36	9.9
	5 times	19	5.2

7000만원 이상 4%(38명)으로 나타났다. 또한, 현 회사근속연수는 평균 3.9년, 총 근속연수는 7.8년으로 나타났다.

연구 대상자의 경력추구에 따른 범주는 직업변경 이직자 32%(317명), 동일직업이직자 36%(363명), 비 이직자 32%(322명)로 나타났다. 또한, 직업변경이직자의 직업변경 횟수와 동일 직업이직자의 이직 횟수는 표 2와 같다.

측정도구

경험개방성

경험 개방성은 성격 5요인(경험에 대한 개방성, 외향성, 호감성, 성실성, 정서적 안정성) 중의 하나로 Costa와 McCrae(1992)는 경험의 개방성이 상상력, 호기심, 창의력, 지식 등 다양한 새로운 경험에 개방된 성격 차원을 말하는 것이라고 하였다. 본 연구에서 경험개방성은 성격의 5요인을 측정하기 위한 Goldberg(1999)의 International Personality Item Pool(IPIP)을 Yoo, Lee와 Ashton(2004)이 번안하고 Na(2012)이 연구에 활용한 문항을 사용하였다. 경험개방성은 총 10개의 문항으로 구성되어 있고 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 해당 변인의 성향이 높음을 의미한다. 문항의 예로는 '상상력이 풍부하다', '여러 아이디어로 가득 차 있다' 등이다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .82 이었다.

외향성

본 연구에서 외향성은 성격의 5요인을 측정 하기 위한 Goldberg(1999)의 International Personality Item Pool(IPIP)을 Yoo, Lee와 Ashton(2004)이 번안하고 Na(2012)이 연구에 활용한

문항을 사용하였다. 외향성은 총 10개의 문항으로 구성되어 있고 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 해당 변인의 성향이 높음을 의미한다. 문항의 예로는 '여러 사람들 사이에서도 위축되지 않는다', '다른 사람의 시선이 나에게 집중되는 것을 꺼려하지 않는다' 등이다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .90 이었다.

성장욕구

성장욕구는 직무나 직업을 통해서 자신의 성장에 대한 욕구가 얼마나 되는 가를 의미한다. 본 연구에서는 Phillip과 Bedeian(1994)의 연구에서 활용된 척도를 기초로 한 6문항을 Song, Jung와 Lee(2018)가 사용한 문항으로 측정하였다. 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 해당 변인의 성향이 높음을 의미한다. 문항의 예로는 '업무수행을 통한 개인적 성장과 발전의 욕구', '새로운 것을 습득할 수 있는 업무수행 욕구' 등이다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .89 이었다.

위험감수성향

위험감수성향이란 결과가 불확실해 보이지만 불확실해 보이는 상황에서도 새로운 것을 시도하는 구성원의 성향을 의미한다(Andrew & Smith, 1996). 본 연구에서는 위험감수성향(willingness to take risks)은 Andrews와 Smith(1996)의 3개 문항과 Neves와 Eisenberger(2014)의 4개 문항을 참조하여, 5개 문항으로 수정 보완하고 Oh(2017)가 연구에 사용한 문항으로 측정하였다. 문항은 '전혀 그렇지 않다'(1점)에서 '매우 그렇다'(5점)의 Likert 척도로 구성되어

있다. 본 연구에서는 1개의 문항을 삭제하고 5개의 문항으로 측정하였다. 점수가 높을수록 해당 변인의 성향이 높음을 의미한다. 문항의 예로는 '나는 기존 상태에서 벗어나 새로운 시도를 하려고 한다' 등이 있으며, 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .86 이었다.

보상불만

보상불만은 자신이 기여한 것에 비해 조직에서 주는 보상이 적은 경우를 말한다. 보상은 다양한 부분에서 불만이 있을 수 있는데 보상에 대해 가지는 불만 정도를 알아보기 위해 Weiss, Dawis, England와 Lofquist(1967)가 개발한 MSQ척도에서 Tak, Lee, Park, Kim과 Jung(2008)의 연구에서 사용한 임금불만과 관련된 3문항으로 측정하였다. 전혀 그렇지 않다(1점)에서 '매우 그렇다(5점)의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 보상불만이 높음을 의미한다. 문항은 과거형으로 바꾸어 경력변경과 이직의 경험이전을 측정하였다. 문항의 예로는 '임금제도가 불공정했다' 등이 있다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .83 이었다.

개인-직무 부합

자신이 현재 종사하고 있는 직업에서 담당하고 있는 자신의 직무가 자기 자신에게 얼마나 적합한지 정도를 나타내는 개인과 직무부합의 정도를 측정하기 위해 정의한다. 설문은 Choi(2004)이 개발한 문항 중에서 6개 문항을 사용하였다. 문항은 과거형으로 바꾸어 경력변경과 이직의 경험이전을 측정하였다. 문항의 예로는 "내가 하고 있는 직무는 내가 바랬던 직무특성을 전반적으로 갖고 있었다." 등이 있다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach

alpha는 .90 이었다.

프로티언 경력지향성

프로티언 경력지향성은 변화하는 조직의 환경에서 주도적이고 자신의 가치에 맞는 경력을 선택하고 행동하며 새로운 목표를 위해 더 노력하게 된다는 개념이다. Briscoe와 Hall(2006)이 개발한 '프로티언 경력 태도 척도'는 자기-주도적 경력관리와 가치-추구의 두 가지 하위 차원으로 프로티언 경력지향성을 구성하고 있다. 본 연구에서는 Briscoe와 Hall(2006)의 척도를 기반으로 Porter, Woo와 Tak(2016)이 개발한 단축형 척도를 사용하였다. 자기-주도적 경력관리 4문항, 가치-추구의 3문항을 사용하였다. Porter, Woo와 Tak(2016)의 연구에서 자기-주도적 신뢰도 계수는 .83, 가치-추구의 신뢰도 계수는 .77로 나타났다. 프로티언 경력지향 문항의 예는 '내 경력에서 성공이나 실패에 대한 책임은 나에게 있다(자기-주도)', '다른 사람이 아니라 내가 경력성공에 대해 어떻게 느끼는지가 가장 중요하다(가치-추구) 등 이다. 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 '매우 그렇다(5점)의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 프로티언 경력지향성이 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .79 이었다.

직업정체성

자신이 속한 직업을 통해 자신을 정의하고, 자신의 직업에 대해 심리적 일체감을 느끼는 것을 직업정체성(Yoo, Yoo, Chung, Bae, & Jo, 2014)으로 정의 할 수 있다. 본 연구에서는 직업정체성 측정을 위하여 Yoo, Yoo, Chung, Bae, 와 Jo(2014)의 연구에서 개발된 직업정체성 척도를 사용하였다. 직업정체성 척도는 직업에

대한 일체감, 감정이입 등의 2요인 6문항을 사용하였다. 문항은 과거형으로 바꾸어 경력 변경과 이직의 경험이전을 측정하였다. 직업 정체성 문항의 예는 '대중매체에서 내 직업을 비난하면 나를 비난하는 것 같아 기분이 나빴었다(감정이입), '과거 직업에 대해 강한 소속감을 느꼈었다(일체감) 등 이다. 척도는 전혀 그렇지 않다(1점)에서 '매우 그렇다(5점)의 Likert 척도로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직업정체성이 높음을 의미한다. 본 연구에서 이 척도의 Cronbach alpha는 .84이었다.

분석방법

본 연구의 목적은 직업변경의 경험이 있는 직업 변경 이직자와 이직의 경험이 있는 동일 직업 이직자 그리고 비 이직자를 대상으로 세 집단의 차이를 통하여 직업변경에 영향을 주는 차이 요인을 분석하기 위한 것이다. 첫째, 신뢰도 분석과 요인분석을 실시하여 신뢰도와 타당도를 확인하였다. 둘째, 신뢰도와 타당도가 확인되면 확인된 문항으로 상관분석을 실시하였다. 셋째, 가설검증으로 세 집단의 차이 검증을 위하여 공다변량분석(MANCOVA)을 먼저 실행하였다. 공다변량분석(MANCOVA)으로 집단 간 차이가 있는지를 확인한 후 어떤 종속변인에서 집단 간 차이가 있는지를 확인하기 위한 가설검증을 위하여 공변량분석(ANCOVA)을 실시하였다. 분석을 위한 통계분석 프로그램으로는 SPSS 25.0을 사용하였다.

결 과

신뢰도 및 타당도 분석

가설을 검증하기에 앞서 데이터에 대한 신뢰도와 타당도 검증을 위하여 신뢰도 분석을 실시하였고 타당도 검증을 위하여 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서 신뢰도는 모든 변인에서 .79 ~ .90 사이로 본 연구에서 사용한 척도가 신뢰성을 가지고 있는 것으로 나타났다. 또한, 타당도 분석 결과는 경험개방성 10개 문항, 외향성 10개 문항, 성장욕구 6개 문항, 위험감수성향 5개 문항, 보상불만 3개 문항, 직무부합 6개 문항, 프로티언 경력지향성 7개 문항, 직업정체성 6개 문항을 주성분 베리맥스 회전 방법을 적용하였다. 최종적으로 적합한 요인 구조를 위하여 경험개방성 4번 문항과 위험감수성향 1번 문항을 삭제하고 최종적인 요인 구조를 도출하였다. 8개 요인 구조 시 전체 문항에 대한 설명량은 58.3%이었다.

상관관계 분석

최종 요인구조(문항)을 기반으로 상관분석을 진행하였다. 먼저 연속변인들 전체의 상관, 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 집단의 상관을 분석하였다. 변인들의 관계는 연구에서 탐색하고자 하는 8개의 변인 경험개방성, 외향성, 성장욕구, 위험감수성향, 보상불만, 직무부합, 프로티언경력지향성, 직업정체성, 보상불만과 연속변수들을 포함하여 상관관계를 분석하였다. 상관계수의 크기는 전체 근속연수와 연령이 $r = .75$ 로 가장 높게 나타났다. 또한 직급과 연령이 $r = .55$, 전체근속연수와 현 직장근속연수가 $r = .53$, 직급과 전체 근속연수가 직급이 $r = .51$ 로 높은 상관을

Table 3. Mean, Standard Deviation, Correlation Coefficients among Variables (Occupation change)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1 Gender																					
2 Age	-.32***																				
3 Marital status	-.29***	.44***																			
4 Others income	-.02	.00	-.23***																		
5 dependent family number	-.18***	.24***	.25***	-.24***																	
6 Education	-.09	.14**	.11	-.08	.00																
7 Current work tenure	-.12*	.27***	.15***	.08	.06	.14**															
8 Total work tenure	-.09	.65***	.25***	.01	.20***	-.11	.36***														
9 Change number	-.01	.06	.07	-.06	.04	-.24***	-.09	.19***													
10 Rank employment type	-.28***	.52***	.28***	-.02	.12*	.22***	.31***	.43***	.01												
11 enterprise size	.15***	.00	.04	-.07	.02	-.08	-.13*	.06	.10	-.19***											
12 salary level	-.10	.04	.12*	-.05	.03	.23***	.20***	.02	-.14**	-.02	.11										
13 Extraversion	-.39***	.34***	.29***	-.04	.14*	.39***	.30***	.25***	-.15***	.49***	-.11	.36***									
14 Openness	-.09	-.07	-.04	-.07	-.17***	.19***	-.12*	-.08	-.01	.02	-.02	.14**	.12*								
15 Growth-need	-.05	-.06	.03	.03	-.10	.03	-.03	-.06	.00	.02	.08	.15***	.16***	.39***							
16 Risk-Taking reward	-.12*	.02	.10	-.04	-.04	.11	-.12*	.05	-.11	.13**	.04	.05	.17***	.42***	.36***						
17 Job-Fit	-.23***	.08	.13**	-.04	-.02	.13*	-.04	.06	.00	.26***	.01	.05	.26***	.49***	.39***	.59***					
18 Problem Career	.01	.03	-.03	.06	.00	.00	-.01	.05	.00	.01	-.07	-.08	.00	.04	.01	.17***	.10				
19 Occupational identity	-.08	.17***	.13**	-.07	.03	.19***	.04	.14**	.04	.24***	-.02	.11*	.15***	.27***	.20***	.20***	.34***	-.02			
20 Mean	-.10	-.05	.04	-.03	-.02	.12*	-.11	-.05	-.02	.14*	.01	.07	.19***	.38***	.24***	.47***	.52***	.06	.24***		
21 Standard Deviation	-.05	.16***	.05	-.10	.04	.07	.08	.17***	.04	.15***	.01	.13*	.15***	.12*	.10	.16***	.22***	.15***	.32***	.08	
Mean	-	-	1.38	1.32	1.56	2.75	2.61	7.40	1.92	1.86	1.13	1.18	4.22	3.29	3.25	3.88	3.15	3.28	3.08	3.69	2.97
Standard Deviation	-	-	0.50	0.47	1.30	0.76	2.08	3.67	1.10	0.89	0.34	0.38	2.66	0.55	0.68	0.61	0.77	0.92	0.81	0.54	0.73

*. $p < .05$. **. $p < .01$. ***. $p < .001$. N=317. Gender: male=1, female=0

Table 4. Mean, Standard Deviation, Correlation Coefficients among Variables (Same occupation turnover)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1 Gender																						
2 Age	-.36***																					
3 Marital status	-.15***	.45***																				
4 Others income	-.23***	.04	-.15***																			
5 dependant family number	-.18***	.17***	.23***	-.18***																		
6 Education	-.07	.16***	.17***	-.03	.07																	
7 Current work tenure	-.02	.23***	.17***	.03	.10*	.01																
8 Total work tenure	-.17***	.78***	.33***	.07	.10	-.05	.36***															
9 Change number	.03	.23***	.07	-.07	-.02	-.09	-.12**	.23***														
10 Rank	-.29***	.56***	.29***	.05	.11*	.12**	.19***	.60***	.09													
11 employment type	.19***	-.10	-.03	-.04	-.06	.15***	-.12**	-.17***	-.01	-.24***												
12 enterprise size	-.05	-.05	-.01	.03	.01	.15***	-.14***	-.09	-.04	-.10	.10											
13 salary level	-.35***	.42***	.21***	.03	.13*	.24***	.18***	.42***	-.00	.51***	-.17***	.19***										
14 Extraversion	-.19***	.10	.13*	.06	.01	.07	-.03	.06	-.01	.13**	.01	.10	.22***									
15 Openness	-.17***	.15***	.10	-.00	.08	.12**	.01	.12**	-.06	.18***	-.12**	.05	.24***	.45***								
16 Growth-need	-.03	.04	.09	-.00	.04	.11*	.03	.06	-.03	.15***	.04	.14***	.15***	.43***	.32***							
17 Risk-Taking	-.27***	.13**	.08	.06	.10	.21***	.05	.06	-.02	.18***	-.03	.10	.27***	.41***	.37***	.49***						
18 reward dissatisfaction	-.02	-.04	-.04	.07	.01	-.10	-.01	-.03	-.02	-.03	.04	-.03	-.13**	.05	.03	.11*	-.02					
19 Job-Fit	-.03	.14***	.10	-.042	-.008	.115**	-.024	.172***	.132**	.21***	-.07	.03	.21***	.25***	.17***	.28***	.39***	-.13**				
20 Problem Career	-.04	.07	.05	-.01	-.03	.10	-.04	.10	.03	.14***	.02	.13**	.14***	.28***	.17***	.47***	.34***	.10	.27***			
21 Occupational identity	-.03	.03	.08	.04	.00	.11*	.06	.01	-.04	.04	.04	.01	.03	.15***	.02	.18***	.13**	.06	.17***	.11*		
Mean	-	-	1.44	1.34	1.49	2.79	2.66	7.58	3.23	2.14	1.13	1.12	4.99	3.08	3.85	3.06	3.49	3.17	3.59	3.06	2.17	
Standard Deviation	-	-	0.52	0.47	1.25	0.72	2.21	3.68	0.52	1.00	0.34	0.33	2.44	0.64	0.61	0.74	0.84	0.72	0.53	0.75	1.19	

*. $p < .05$, **. $p < .01$, ***. $p < .001$, N=363, Gender: male=1, female=0

Table 5. Mean, Sard Deviation, Correlation Coefficients among Variables(No turnover)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1 Gender																				
2 Age	-.14*																			
3 Marital status	-.19**	.50**																		
4 Others income dependent family number	-.29**	.03	-.10																	
5 Education	-.11	.25**	.23**	-.18**																
6 Total work tenure	-.14**	.01	.05	-.04	-.06															
7 Rank	.07	.52**	.37**	-.03	.25**	-.18**														
8 employment type	-.25**	.58**	.44**	.03	.17**	.07	.39**													
9 enterprise size	.04	.03	.03	-.11	.00	.13*	-.08	-.19*												
10 salary level	-.17**	.07	.20**	-.04	.02	.04	.19**	.11	-.08											
11 Extraversion	-.34**	.39**	.37**	.06	.11*	.22**	.34**	.53**	-.16*	.47**										
12 Openness	-.13*	-.04	.02	-.02	-.04	.24**	-.05	.04	.03	.11*	.19**									
13 Growth-need	-.05	-.06	.07	-.09	-.08	.05	-.05	.09	-.04	.05	.12*	.33**								
14 Risk-Taking	-.12*	-.05	.05	.05	-.07	.19**	-.07	.07	-.03	.20**	.18**	.48**	.30**							
15 reward dissatisfaction	-.24**	.03	.15**	-.02	.04	.17**	-.02	.15**	.03	.12*	.20**	.47**	.49**	.49**						
16 Job-Fit	-.04	.09	-.06	.11*	-.01	-.03	.08	.06	.08	-.11	-.19*	-.03	-.10	.02	.03					
17 Protean Career	-.10	-.03	.12*	-.09	.03	.04	.00	.13*	-.01	.12*	.09	.30**	.20**	.29**	.36**	-.07				
18 Occupational Identity	-.12*	-.04	-.01	-.02	-.02	.09	-.10	.09	.06	.02	.01	.29**	.15**	.40**	.45**	.11*	.40**			
19 Mean	.02	-.03	.03	-.03	.04	.07	.02	.03	.04	.02	.05	.11*	.04	.23**	.19**	.06	.28**	.09		
Standard Deviation	-	-	1.47	1.40	1.57	2.85	6.72	2.06	1.05	1.27	5.44	3.15	5.07	3.74	2.89	3.28	3.21	3.46	5.13	
	-	-	0.52	0.49	1.31	.70	3.93	0.96	0.22	0.44	3.03	0.51	0.65	0.64	0.70	0.84	0.66	0.47	0.68	

*, p<.05, **, p<.01, ***, p<.001, N=322, Gender male=1, female=0

나타냈고 변인과 관련하여 위험감수성향과 성장욕구가 $r = .52$ 로 나타났다. 대부분의 상관은 $.50$ 미만으로 나타났다. 이것은 전반적으로 본 연구에서 사용한 변인들 간에 개념적인 중복이 적고 경력추구에 어느 정도 독립적인 영향을 미치고 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있다.

또한 각 집단별로 상관을 분석하여 직업변경이직 집단은 전체 상관분석의 결과가 크게 다르지 않은 결과를 나타냈는데, 전체근속연수와 연령이 $r = .65$ 로 가장 높게 나타났다. 또한 직급과 연령이 $r = .52$, 프로티언경력지향성과 위험감수성향이 $r = .52$ 로 나타났다. 동일직업이직 집단 역시 전체 상관분석의 결과가 크게 다르지 않은 결과를 나타냈는데, 전체근속연수와 연령이 $r = .78$ 로 가장 높게 나타났다. 또한 직급과 연령이 $r = .56$, 직급과 전체 근속연수가 $r = .60$ 으로 나타났다. 비이직 집단 역시 직업변경이직집단과 동일직업이직 집단의 결과와 크게 다르지 않았다. 전체근속연수와 연령이 $r = .62$ 로 가장 높게 나

타났다. 또한 직급과 연령이 $r = .58$, 연봉수준과 직급이 $r = .50$ 으로 나타났다. 이 내용은 표 3, 4, 5와 같다.

세 집단 간 변인의 차이 검증

가설 검증을 위하여 경력추구 차이에 따라 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자의 세 집단의 심리, 직무 및 경력특성의 차이를 검증하기 위하여 공다변량(MANCOVA) 분석을 실행하였다. 공다변량(MANCOVA)분석은 여러 개의 종속 변인에서의 평균 차이를 평가하기 위한 통계분석 방법으로 상관분석 결과 유의한 상관을 보이는 인구통계학적 특성인 성별, 연령, 결혼여부, 부양가족수, 최종학력, 직급, 고용형태, 현 직장유형(대기업, 중소기업), 연봉수준 등 9개의 변인을 공변인으로 하여 세 집단의 집단 간 차이가 있는지를 확인하기 위한 분석을 실시하였다. 먼저 종속 변인에 대한 세 집단의 기술통계를 실시하였다. 내용은 표 6과 같다.

Table 6. Descriptive statistics between three groups

Variable	Occupation change		Same occupation turnover		No turnover	
	N=317		N=363		N=322	
	M	SD	M	SD	M	SD
Openness	3.29	.55	3.23	.52	3.15	.51
Extraversion	3.25	.69	3.08	.64	3.07	.65
Growth-need	3.88	.61	3.85	.61	3.74	.64
Risk-Taking	3.15	.77	3.06	.74	2.99	.70
reward dissatisfaction	3.28	.92	3.48	.84	3.28	.84
Job-Fit	3.08	.81	3.17	.72	3.21	.66
Protean Career	3.69	.54	3.59	.53	3.46	.47
Occupational Identity	2.97	.73	3.06	.75	3.13	.68

직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 세 집단의 분산의 동질성 검정을 위하여 Levene의 검정을 사용하였다. 경력유형 집단에 대한 Levene 검정 결과는 경험개방성 $p=.315(p>.05)$, 외향성 $p=.225(p>.05)$, 성장욕구 $p=.738(p>.05)$, 위험감수성향 $p=.290(p>.05)$, 보상불만 $p=.014(p<.05)$, 직무부합 $p=.003(p<.01)$, 프로티언경력지향성 $p=.263(p>.05)$, 직업정체성 $p=.08(p>.05)$ 이므로 보상불만과 직무부합을 제외한 모든 변인이 $p>0.05$ 이상이므로 등분산성을 만족하므로 세 집단의 분산의 차이는 없는 것으로 나타났다.

직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 세 집단의 차이 검증을 위한 공다변량 분석(MANCOVA)을 실시하였다. 공다변량 분석을 실시 한 결과 Wilks의 람다 값이 $F(16, 1966)=5.802, p<.001, \eta^2=.045$ 로 $p<.001$ 수준에서 유의하게 나타났다. 이 결과는 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 세 집단이 경력관련 변인 등 모든 종속변인들을 통합한 값에서 집단 간 차이가 있다는 것을 의미

한다.

집단 간의 차이를 나타내는 변인을 탐색하기 위해 공다변량분석(MANCOVA)를 실시하였고, 공다변량 분석을 통해 세 집단의 전체적인 차이가 있음을 확인 한 후 7개 변인에서의 차이를 확인하고 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 집단 간의 변인에서의 차이가 있는지를 확인 하는 가설검증을 위하여 공변량분석(ANCOVA)을 진행하였다. 먼저 공다변량분석(MANCOVA)의 결과를 살펴보면 집단 간 경험개방성은 $F=9.806, p<.001$ 수준에서 유의하였고, 외향성 또한, $F=11.412, p<.001$ 수준에서 유의하였고, 성장욕구도 $F=7.814, p<.001$ 수준에서 유의하였다. 위험감수성향은 $F=8.367, p<.001$ 수준에서 유의하였고, 보상불만은 $F=5.639, p<.01$ 수준에서 유의하였다. 직무부합은 $F=.991, p>.05$ 로 유의하지 않았다. 프로티언경력지향은 $F=18.645, p<.001$ 수준에서 유의하였고, 직업정체성은 $F=3.053, p<.05$ 수준에서 유의하게 나타났다.

따라서 직무부합을 제외한 모든 변인이 통

Table 7. The results of covariance analysis by variables among groups

Dependent Variable	type III sum of square	df	mean square	F	sig.	partial η^2
Openness	5.100	2	2.55	9.806***	.000	.019
Extraversion	9.655	2	4.83	11.412***	.000	.023
Growth-need	5.688	2	2.84	7.814***	.000	.016
Risk-Taking	8.085	2	4.04	8.367***	.000	.017
reward dissatisfaction	8.345	2	4.17	5.639**	.004	.011
Job-Fit	1.013	2	.51	.991	.372	.002
Protean Career	9.525	2	4.76	18.645***	.000	.036
Occupational Identity	3.163	2	1.58	3.053*	.048	.006

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

Table 8. Verification of differences between three groups

variable	group	mean difference (I-J)	std. err	sig.
Openness	Occupation change - No turnover	.182***	.041	.000
	Occupation change - Same occupation turnover	.084	.040	.108
	Same occupation turnover - No turnover	.099 [*]	.040	.041
Extraversion	Occupation change - No turnover	.228***	.053	.000
	Occupation change - Same occupation turnover	.200***	.051	.000
	Same occupation turnover - No turnover	.028	.051	1.000
Growth-need	Occupation change - No turnover	.190***	.049	.000
	Occupation change - Same occupation turnover	.066	.047	.482
	Same occupation turnover - No turnover	.124 [*]	.047	.027
Risk-Taking	Occupation change - No turnover	.223***	.056	.000
	Occupation change - Same occupation turnover	.157[*]	.054	.012
	Same occupation turnover - No turnover	.066	.055	.683
reward dissatisfaction	Occupation change - No turnover	-.047	.070	1.000
	Occupation change - Same occupation turnover	-.213**	.067	.005
	Same occupation turnover - No turnover	.166 [*]	.068	.042
Job-Fit	Occupation change - No turnover	-.080	.058	.497
	Occupation change - Same occupation turnover	-.051	.056	1.000
	Same occupation turnover - No turnover	-.029	.056	1.000
Protean Career	Occupation change - No turnover	.250***	.041	.000
	Occupation change - Same occupation turnover	.126**	.040	.004
	Same occupation turnover - No turnover	.123**	.040	.006
Occupational Identity	Occupation change - No turnover	-.144[*]	.058	.041
	Occupation change - Same occupation turnover	-.076	.056	.530
	Same occupation turnover - No turnover	-.068	.057	.695

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

계적으로 유의미한 결과를 나타냈고 이 결과는 경력유형에 따른 세 집단, 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자의 집단 간

통계적으로 유의미한 차이가 있다는 것을 말한다. 이 내용을 요약하면 표 7과 같다. 집단 간의 차이를 나타내는 변인을 탐색하

기 위해 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 집단 간의 변인에서의 차이가 있는지를 확인 하는 가설검증을 위하여 공변량분석(ANCOVA)을 진행하였다. 그 결과는 표 8과 같다.

표 8과 같이 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 간의 차이 검증을 위하여 집단 간 대상자의 인원수가 동일하지 않아 Bonferroni 방법을 적용하여 사후분석을 실시하였다.

표 8에 의하면 직업변경이직 집단과 비이직자 집단의 공변량 분석을 실시한 결과 경험개방성의 차이는 .001수준에서($p < .001$) 유의하였고 이 결과는 집단 간의 차이가 있는 것으로 나타났다. 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 차이는 통계적으로는 $p > .05$ 로 나타나 유의하지 않았다. 따라서, 가설 1은 부분적으로 지지 되었다.

외향성의 직업변경이직 집단과 비 이직자 집단의 평균 차이는 0.228로 유의($p < .001$)한 것으로 나타났으며 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 평균 차이 역시 0.20으로 유의($p < .001$)한 것으로 나타나 직업변경이직 집단과 비이직자 집단, 직업변경이직 집단과 동일직업이직자 집단 모두 차이가 있는 것으로 나타나 가설 2는 지지 되었다. 또한, 성장욕구의 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단의 차이는 유의($p < .001$)한 것으로 나타났으며 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 차이는 통계적으로는 $p > .05$ 로 유의하지 않은 것으로 나타나서 가설 3은 부분적으로 지지 되었다. 위험감수성향의 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단의 평균 차이는 0.223으로 유의($p < .001$)한 것으로 나타났으며 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 평

균 차이도 0.157로 유의($p < .05$)한 것으로 나타났다. 따라서, 가설 4는 지지 되었다.

보상불만의 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단의 차이는 $p > .05$ 로 유의하지 않은 것으로 나타났고 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 차이는 .001수준에서($p < .001$) 유의한 것으로 나타났으나 직업변경이직자집단의 평균(M)이 3.28, 동일직업이직자 집단의 평균(M)이 3.48로 가설에서 직업변경이직자 집단의 보상불만 점수가 동일직업이직자 집단의 점수보다는 높을 것이라는 가설과는 반대의 결과를 나타내어 가설 5는 기각 되었다.

직무부합의 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단의 차이는 $p > .05$ 로 유의하지 않은 것으로 나타났고 직업변경자 집단과 동일직업이직자 집단의 차이 역시 $p > .05$ 로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서, 가설6은 기각 되었다. 프로티언경력지향성의 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단의 평균 차이는 0.250으로 유의($p < .001$)한 것으로 나타났으며 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 평균 차이 역시 0.126으로 유의($p < .01$)한 것으로 나타났다. 따라서, 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단, 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단 모두 차이가 있는 것으로 나타나 가설 7은 지지되었다.

직업정체성의 직업변경이직자 집단과 비 이직자 집단의 차이는 .05수준에서($p < .05$) 유의한 것으로 나타났으며 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단의 차이는 $p > .05$ 로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 따라서, 가설 8은 부분적으로 지지 되었다.

논 의

직업변경의 차이요인을 파악하기 위하여 현재 재직 중인 경력초기(25~40세) 단계의 남녀 직업인들을 대상으로 최근 5년 이내 직업변경의 경험이 있는 직업변경이직자, 동일직업이직자, 비 이직자 1,002명을 대상으로 연구를 진행하였다.

직업변경의 차이요인을 파악하기 위하여 심리적변인, 직무관련변인, 경력관련변인으로 나누어 직업변경이직 집단과 다른 두 집단에서 차이를 나타내는 변인이 무엇인지를 파악하고자 하였다. 먼저 심리적 변인으로는 경험개방성, 외향성, 성장욕구, 위험감수성향을 선정하여 연구를 진행 하였다. 직무관련 변인으로는 보상불만, 개인-직무부합을, 경력 관련 변인은 프로티언 경력지향성, 직업정체성 변인을 선정하여 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자를 중심으로 비교를 통한 차이요인을 탐색하기 위하여 연구를 진행하였다.

직업변경의 차이요인으로 심리적 변인 중에서 첫째, 직업변경이직자는 비이직자 보다 경험개방성 점수가 유의하게 높게 나타났으며 따라서 가설 1은 부분적으로 지지 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직업변경이직자의 경험개방성과 비이직자의 경험개방성이 차이가 있다는 것을 의미하며 직업변경이직자는 다양한 새로운 경험에 개방된 성격이 비이직자 보다 더 높다는 것을 의미한다.

Maertz와 Griffeth(2004)의 연구에서 경험에 대한 개방성이 높은 사람들은 직업에 대한 변화에 가치를 두는 경우가 많으며 따라서 조직을 떠나는 것이 더 쉽다는 연구결과와도 일치한다. 또한, 경험개방성이 직업변경에 있어 영향을 미친다는 연구(Kanchier & Unruh, 1989a)

가 보고 되었고, Carless와 Arnup(2011)의 연구에서도 직업변경이직자와 비이직자와의 차이를 검증한 결과 직업변경자와 비이직자의 경험개방성이 차이가 있음을 보고하여 본 연구결과와 일치한다. 하지만 직업 변경이직자와 동일직업이직자는 직업변경이직자의 경험개방성 점수가 동일직업이직자보다 높았고 차이가 있었지만 유의하지는 않았다. 이 연구결과는 경험개방성이 직업변경이직자와 동일직업이직자의 경우 변화라는 측면을 고려했을 때 두 집단에 차이를 나타내지 못한다는 것을 의미한다. 하지만, 이직자나 이직의도가 있는 사람들을 대상으로 한 경험개방성에 대한 연구는 일관된 연구 결과를 보이지 않는데, 경험개방성과 이직의도와는 유의미한 상관이 없는 것으로 나타난 연구결과(Na, 2012; Hwang, 2016)도 있다.

반면에 Timmerman(2006)은 연구에서 203명의 콜센터 직원들을 대상으로 이직과 경험개방성과의 양의 상관관계를 보고 하였고, 유의미한 상관을 나타내지 않는 다른 연구와의 차이점은 자발적이나 비자발적이나, 종사하는 직업 등의 샘플에서 기인 한다고 보고 하였다. 즉, 각 연구에서 선택한 대상자의 차이에서 경험개방성과 이직의 관련성이 달라질 수 있다고 판단해 볼 수 있다. 또한, 경험에 대한 개방성의 높은 점수가 더 자주 조직을 이동하는 것과 관련이 있음을 나타낸다는 연구결과(Vinson, Connelly & Ones, 2007)가 있다. 본 연구에서는 자발적인 이직자를 대상으로 하였고, 이직의 횟수를 5회로 제한하였는데 이직의 횟수에 대한 응답에서 1번 38.6%(140명), 2번 26.7%(97명), 3번 19.6%(71명), 4번 9.9%(36명), 5번 5.2%(19명)로 나타났다. 2번 이상 변경한 대상자도 많은 부분을 차지하고 있어 자발

적인 이직자이면서 이직의 횟수가 많은 대상자일수록 경험개방성이 높을 수 있음을 고려하지 못한 점이 직업변경이직자와의 비교에서 유의한 차이를 나타내지 못한 것으로 판단된다.

둘째, 직업변경이직자는 비이직자나 동일직업이직자 보다 외향성 점수가 유의하게 높게 나타났으며 가설 2는 지지 되었다. 이 연구결과는 외향성이 직업변경에 영향을 미치는 변인이라는 것을 의미한다. Carless와 Arnup(2011)의 연구에서 직업변경자와 비이직자와의 차이를 검증한 결과 직업변경이직자와 비이직자의 외향성이 차이가 있다는 연구 결과와 일치한다. 또한, Lewis와 Thomas(1987), Doering과 Rhodes(1989)의 연구에서 외향성과 직업 변경이 관계가 있음을 나타내는 연구들과도 일치한다.

이와 같은 결과는 외향적인 사람들은 외부적인 활동이나 일과 관련된 다양한 네트워크를 가질 가능성이 높고 다른 직종에도 관심을 갖거나 접근 할 수 있는 기회나 새로운 분야로의 경력변경 등 경력과 관련된 다양한 진로 행동 등을 수행하는 데 있어 높은 에너지 수준을 유지할 수 있고 새로운 환경에 적응하는데 더 유연할 수 있기 때문이라고 판단된다.

셋째, 직업변경이직자는 비이직자 보다 성장 욕구 점수가 유의하게 높게 나타났으며 가설3은 부분적으로 지지 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직업변경이직자의 성장욕구와 비이직자의 성장욕구가 차이가 있다는 것을 의미하며 직업변경이직자는 경력에서의 성장욕구가 비이직자 보다 더 높다는 것을 의미한다. 이 연구 결과는 Rhodes와 Doering(1983)의 직업 변경자와 비이직자를 대상으로 한 연구 결과와도 일치하는 것으로 개인이 인식하는 경력

성장기회와 자신의 성장욕구가 일치되지 않을 때 불만족이 생길 수 있고 이것은 직업 변경으로 이어질 수 있음을 보고 하였다.

하지만 직업 변경이직자와 동일직업이직자는 성장욕구 점수가 통계적으로 유의하지 않았다. 이 연구결과는 성장욕구가 직업변경이직자와 동일직업이직자 두 집단의 차이를 나타내지 못한다는 것을 의미한다. 이것은 예전에 직장을 중심으로 진행되었던 경력개발이 다양한 변화와 더불어 현재는 직무위주로 개인주도적인 경력개발을 중요시 하는 이유 때문이라고 판단된다. 다시 말하면 성장욕구가 높은 사람은 뭔가 다른 새로운 활동을 통해 지금보다 더 성장하고자 하는 욕구가 있기 때문에 이것이 다른 직업으로의 변경이나 다른 회사로 이동하여 유사한 직무를 수행하는 것이나 상관없이 모두 새로운 활동으로 인식하기 때문에 큰 차이가 없을 수도 있는 것으로 판단된다. 여기에 취업이 어려운 현재 노동시장의 여건을 참고할 때 성장욕구가 높을수록 경력변경보다는 회사를 이동하여 일과 관련한 새로운 것을 경험하고 자신의 경력을 개발하는 것이 효율적이라고 생각한 것으로 판단된다.

넷째, 직업변경이직자는 비이직자나 동일직업이직자 보다 위험감수성향 점수가 유의하게 높게 나타났으며 가설4는 지지 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직업변경이직자의 위험감수성향과 비이직자나 동일직업이직자의 위험감수성향이 차이가 있다는 것을 의미하며 직업 변경이직자는 위험감수성향이 비이직자나 동일이직자 보다 더 높다는 것을 의미한다. 이 연구결과는 위험감수성향이 직업 변경과 관련성이 있다는 Nicholson, Soane, Fenton O'Creery와 Willman(2005)의 연구결과와 일치한다.

Jung, Kim과 Im(2018)의 연구에서도 개인의 위험성향이 직업선택에 영향을 미친다는 연구결과를 보고하고 있다. 또한, 직장인에서 창업자로의 경력변경은 의사결정과 관련하여 위험감수성향이 관련성이 있음을 나타냈다(Keum, 2014). 이와 같은 연구결과들은 직업변경이직이 비이직이나 동일직업이직과는 다르게 이전의 수행했던 직무와 직업, 그리고 조직을 변경하는 것이기 때문에 많은 부분에서 새로운 것을 계속 시도해야 하는 과정을 포함할 수 있다는 것을 나타낸다. 따라서 변화에 대한 위험을 감수하는 성향이 높은 사람들이 비이직자나 동일직업이직자에 비해 직업 변경을 선택 할 가능성이 높다고 판단된다.

직무관련 변인에 대한 결과는 다음과 같다. 첫째, 직업 변경 이직자가 동일 직업 이직자, 비 이직자 보다 보상불만 점수가 유의하게 높게 나타나지 않았고 가설 5는 기각 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직업변경이직자의 보상불만과 비이직자의 보상 불만이 차이가 없다는 것을 의미한다. 이 연구결과는 Carless와 Arnup(2011)의 직업변경자와 비이직자를 대상으로 한 중단연구에서 급여, 낮은 임금은 경력 변화 가능성을 높인다는 가설이 지지된 것과는 일치하지 않은 연구결과를 나타낸다. 이와 같은 결과를 나타낸 이유는 직업변경의 이유를 물어보는 항목에서 가장 많이 응답한 것은 급여수준으로 14.6%로 가장 많은 빈도를 나타내었지만 직업변경이직자 집단과 비이직자 집단의 평균은 3.28로 같게 나타났다. 이는 보상불만을 측정하는 척도 문항이 적절하지 않았던 것으로 생각되는데 직업변경 집단은 과거형으로 비이직자 집단에는 현재형으로 척도를 측정하였다. '타 회사와 비교 시 임금이 적은 편이었다', '임금제도가 불공정했다',

'업적성과에 따라 임금인상이 이루어지지 않았다' 등의 문항을 사용하여 응답하는데 혼동을 가져왔을 수도 있다고 판단된다.

또한, 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단은 유의한 차이를 보였으나 가설과는 반대로 동일직업이직자 집단의 보상불만 점수가 더 높아 가설은 기각되었다. 그 이유는 직업변경과 이직의 이유에 대한 설문에서 급여수준에 대한 응답이 직업변경자는 14.6%로, 동일이직자는 21.4%로 동일이직자가 훨씬 더 높은 빈도를 나타내었다. 이것은 전체적인 회사 규모 81%가 중소기업에 재직하고 있으며 연봉 수준 2500~3000만원이 20%로 가장 많은 빈도를 나타내고 있기 때문이라고 판단된다. 소득수준이 높을수록 직장 이탈가능성이 매우 낮은 연구결과(Hwang, 2019)도 보고 되었다. 즉, 보상불만에서 임금과 관련하여 직업변경과 이직 모두를 고려하지만 그 중에서도 동일 직업 이직자들은 임금에 더욱 민감하게 반응하는 것으로 판단된다.

둘째, 직업변경이직자는 비이직자나 동일직업이직자와의 개인-직무부합 점수 차이가 유의하지 않았고 가설 6은 기각 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자의 직무부합의 차이가 없다는 것을 의미한다. 이것은 하는 일이 나와 맞지 않는 경우 대처전략을 찾는 과정에서 꼭 다른 일로 변경을 하는 직업변경만을 고려해야 하는 것은 아닐 수도 있어서 동일이직이나 비이직 상태를 유지 하면서 다른 방법을 찾아볼 수도 있음을 고려하지 못한 것으로 보이고 일의 의미 등 다양한 관련 변인이 있을 수 있기 때문에 가설을 설정하는데 있어서 다른 것을 함께 고려하지 못해 가설이 처음부터 잘못 설정되었을 수 있을 가능성에 대해 고려

해 볼 수 있다.

경력관련변인에 대한 결과는 첫째, 직업 변경 이직자는 동일 직업 이직자, 비 이직자 보다 프로티언 경력지향성 점수가 유의하게 높게 나타나 가설7은 지지 되었다. 이 연구 결과는 프로티언 경력 지향성이 직업변경에 영향을 미치는 변인 이라는 것을 의미한다. McGinley(2018)의 연구에서 프로티언 경력지향성이 직업변경의도를 예측하는 것과 일치하는 결과를 나타낸다. 이것은 자신이 스스로 가치에 맞는 경력을 선택하고 행동하며 자기 주도적으로 경력관리를 위하여 직업변경을 하는데 프로티언 경력지향성이 영향을 줄 수 있다는 결과를 의미한다.

둘째, 직업변경이직자는 비이직자 보다 직업정체성 점수가 유의하게 낮게 나타났으며 가설8은 부분적으로 지지 되었다. 이와 같은 연구 결과는 직업변경이직자의 직업정체성과 비이직자의 직업정체성이 차이가 있다는 것을 의미하며 직업변경이직자는 직업정체성이 비이직자 보다 더 낮다는 것을 의미한다. 이 연구결과는 Khapova, Arthur, Wilderom과 Svensson(2007)는 직업변경의도 예측변인으로 직업적 정체성만을 보고한 것과 일치 한다. 또한, Hennekam과 Bennett(2016)의 예술가들을 대상으로 한 연구에서도 정체성을 보고하였다. 하지만 직업변경이직자와 동일직업이직자의 직업정체성은 통계적으로 유의하지 않았다. 이 연구 결과는 직업정체성이 직업변경이직자와 동일직업이직자의 경우 변화라는 측면을 고려했을 때 두 집단에 차이를 나타내지 못한다는 것을 의미한다. 이것은 나와 직업이 일체감을 느끼지 못할 때 대처하기 위한 전략으로 직업변경이나 동일직업이직을 고려하게 되고 상황에 맞추어서 꼭 직업변경만을 선택하는 것이

아니라 동일직업이직도 고려해 볼 수 있기 때문이라고 판단된다. 가설을 설정할 때 경력변경에 관련된 소수의 인원을 대상으로 한 질적 연구들을 바탕으로 직업정체성의 변화에 대한 연구 결과들을 양적연구에 적용 하는데 있어서 일반화에 대한 한계점이 있었을 것이라고 판단된다.

요약하면 직업변경이직자 집단과 비이직자 집단을 비교하여 차이를 나타낸 변인은 심리적 변인인 경험개방성, 외향성, 성장육구, 위험감수성향으로 나타났고, 경력관련 변인에서의 차이요인은 프로티언경력지향성과 직업정체성으로 도출되었다. 또한, 직업변경이직자 집단과 동일직업이직자 집단은 심리적변인 중 외향성과 경력관련변인으로 프로티언 경력지향성이 경력변경의 차이요인으로 도출되었다.

연구의 의의와 시사점

본 연구가 가지는 학문적 의의와 시사점을 기술하면 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 이렇게 세 집단을 동시에 비교한 최초의 연구라는 점에서 의의가 있다. 직업변경자와 비이직자를 비교한 연구는 소수의 연구에서 찾아볼 수 있지만, 직업변경자와 동일이직자를 비교한 연구는 국.내외를 통틀어 찾아볼 수 없다. 따라서 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자 세 집단을 동시에 비교하는 최초의 실증적 연구라는 점에서 의의가 있다.

둘째, 경력변경의 많은 연구가 조기퇴직이나 은퇴를 앞두고 있는 경력중기나 경력말기의 대상을 다루고 있는데 본 연구는 25~40세의 경력초기단계의 직장인을 대상으로 진행한 연구라는 점에서 의의가 있다. 과거에는 한

직장에서 퇴직 기간까지 지속적으로 근로하며 그 이후에 다른 직종으로의 변경이 이루어졌지만 최근에는 은퇴시기가 빨라지고 한 직장에 계속 근무하는 경우는 예전보다 많지 않다. 하지만 직업변경의 연구는 아직도 은퇴 대상자나 경력중기의 경력변경을 다루는 연구가 많아 본 연구는 현재 고용시장과 추세를 반영한 연구라는 점에서 의의가 있다.

셋째, 실제적인 직업변경의 경험이 있는 직업변경자를 연구의 대상으로 했다는 점에서 의의가 있다. 직업변경의 결정요인이나 직업변경과 관련된 많은 연구들이 실제로 직업변경의 경험이 있는 대상으로 연구가 진행된 것이 아니라 직업변경의도를 통해 직업변경의 결정요인을 간접적으로 측정하는 방식으로 연구가 이루어졌다. 의도가 행동의 많은 부분을 예측할 수는 있지만 의도가 꼭 행동으로 연결되는 것은 아니기 때문에 본 연구에서는 실제 직업변경자를 대상으로 연구를 진행한 점에서 의의가 있다.

넷째, 본 연구는 직업변경의 차이요인을 탐색하는데 있어 경험개방성, 외향성, 성장욕구, 위험감수성향 등 심리적변인을 포함하여 연구를 진행했다는 점에서 의의가 있다. 많은 직업변경의 연구들이 직무관련변인이나 경력관련변인을 위주로 연구가 진행되었는데 본 연구에서는 심리적변인도 포함하여 연구를 진행했다는 점에서 의의가 있다.

마지막으로 이직과 직업변경을 고려하고 있는 사람들에게 직업변경에 차이 요인을 파악하여 성공적인 직업변경과 커리어 코칭을 위한 실제적인 자료를 탐색하고 제공할 수 있다는 데 의의가 있다.

본 연구가 가지는 실무적 의의와 시사점은 다음과 같다. 첫째, 경험개방성, 외향성, 성장

욕구, 위험감수성향의 심리적 변인들이 경력 추구에 따른 집단 간 차이를 나타냈기 때문에 직업변경을 하기 전에 자신의 성향에 대한 고려가 필요할 것이다. 그 중에서도 직업을 변경한 집단이 동일직업 이직자와 비 이직자보다 외향성에서 유의한 차이를 나타냈다. 자신이 직업을 변경함으로써 새로운 경험에 대한 경험개방성과 사람들과의 네트워킹 등에서 자신의 외향성을 발휘할 수 있는지를 점검해보고 또한, 직업변경을 통해서 자신의 성장욕구가 반영될 수 있는지 그리고 직업을 변경하면서 새로운 위험들을 감수할 수 있는지에 대한 판단과 대처전략이 필요할 것이다. 또한, 조직에서는 개인의 다양한 욕구를 충족시켜 줄 수 있는 직무와 기회를 제공해 주는 것이 필요하다. 업무를 진행 하는데 있어서 개인의 심리적 변인을 고려한 다양한 경험, 성장, 도전 등의 기회를 고려함으로써 종업원들이 이직이나 경력변경을 하지 않더라도 다른 직무로의 이동이나 변화, 도전적인 경험을 제공할 수 있는 방법을 모색하는 것이 필요하다.

둘째, 직업변경과 관련하여 프로티언경력지향성이 직업을 변경한 집단이 동일직업 이직자와 비 이직자보다 프로티언 경력지향성에서 유의한 차이를 나타냈다. 따라서, 직업변경을 고려할 경우 자신의 경력에 대해서 주도성을 가지고 자신이 추구하는 가치에 맞는 경력을 개발하고 관리해야 할 것이다. 조직에서는 개인의 경력과 관련하여 스스로 주도성을 가지고 경력을 개발할 수 있는 시스템이나 경력개발 코칭 등의 프로그램을 개발하고 도입하는 것이 필요할 것이다. 특히, 경력초기의 재입직자 들에게는 교육이나 현실적인 직무안내 등이 필요할 것이다. 또한, 조직에서 구성원들이 자신의 향후 경력에 대해 생각해보고 계획을

세울 수 있도록 커리어웍샵 및 다양한 커리어 프로그램을 도입할 필요가 있고 직장 내에서도 자신이 원하는 부서로의 전환이 가능하도록 인사제도를 수립할 필요가 있을 것이다.

연구의 제한점 및 제언

본 연구의 몇 가지 제한점과 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 직업변경의 과정이나 상태의 변화를 관찰하는 방식으로 이루어진 것이 아니라 설문 결과를 바탕으로 한 횡단연구를 진행한 것으로 대상자의 특성이나 상황 변화에 대한 변화를 파악하는 데 한계가 있을 수 있다. 따라서 향후에는 동일한 대상자를 추적 조사 등을 통해 다년간의 데이터를 반영하여 종단연구가 진행된다면 대상자의 특성이나 상황 변화 등의 파악이 가능할 것이다.

둘째, 본 연구는 다양한 직무에 종사하는 재직자를 대상으로 진행하였는데 많은 수의 데이터를 활용하기는 하였지만 주로 근무하는 직무가 경영, 보험, 사무직이 많은 부분을 차지하고 있어 다양한 직무에 종사하는 근로자에게 본 연구 결과를 적용 하는데 한계가 있을 수 있다. 추후에는 좀 더 많은 직무에 종사하는 대상자를 포함하여 연구가 진행되는 것이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구는 경력초기 성인들을 대상으로 연구가 진행되어 다양한 연령층에게 적용하기에는 한계가 있을 수 있다. 조직입사 이후 경력개발을 고려하거나 경력 중기 이후 퇴직자나 전직자 등 경력개발 단계를 고려하여 다양한 대상들의 경력변경에 대한 탐색이 필요할 것이다.

넷째, 본 연구는 심리적변인, 직무관련변인, 경력관련변인으로 직업변경의 차이요인을 탐

색하였다. 하지만 직업변경은 다양한 특성, 상황 등이 고려되어야 하므로 몇 가지 변인으로만 설명하기 어려운 제한점을 가지고 있다. 따라서 다양한 변인들을 포함한 연구가 필요할 것이다. 이직은 직업변경의 이행 과정일 수 있고 경력관련 변인은 너무도 다양하고 복잡하다. 따라서, 한 개인을 둘러싼 자신의 심리적, 사회적 변인들을 폭넓게 다루어야 하는데 이 많은 부분을 하나의 연구에 담아내기에는 어려움이 있다는 제한점을 가지고 있다. 특히 이전에 진행된 직업변경 연구는 직업변경의도를 물어보는 방식으로 진행되었고 이에 따라 심리적 변인들 보다는 대처 기술, 즉 구직관련 기술이라든지 인구학적 특성에 국한되어 있다. 따라서 향후에 진행되는 연구들은 개인과 직업변경을 둘러싼 인구학적 특성이나 구직관련 기술 뿐 아니라 개인의 심리적 특성, 다양하고 빠르게 변화하는 시대의 환경적 영향 변인 등 다양한 변인에 대한 탐색이 필요할 것이다.

마지막으로 본 연구가 직업 변경 이직자, 동일 직업 이직자, 비 이직자를 동시에 다루기는 하였지만 직업변경과 동일이직에서는 몇몇 변인을 제외하고는 큰 차이를 발견하지 못하였다. 직업변경과 이직의 차이점을 발견하는 데 있어 직업변경과 동일이직을 동시에 다룬 최초의 연구라는 점에서 축적된 이론이나 데이터를 기반으로 하기가 어려웠다는 점에서 제한점을 가지고 있다. 직업변경과 이직이 변화라는 점에서는 동일하나 어떤 사람들은 직업변경을 결정하고 어떤 사람은 이직을 결정하는 지에 대한 차이점과 관련된 변인에 대하여 추후에 더 많은 연구가 필요할 것이다.

참고문헌

- Ahn, J., Dik, B. J. & Hornback, R. (2017). The experience of career change driven by a sense of calling: An interpretative phenomenological analysis approach. *Journal of vocational behavior, 102*, 48-62.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.003>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211.
[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Andrews, J. & Smith, D. C. (1996). In search of the marketing imagination: Factors affecting the creativity of marketing programs for mature products. *Journal of Marketing Research, 33*(2), 174-187.
<https://doi.org/10.1177/002224379603300205>
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of career theory, 7-25*.
<https://doi.org/10.1017/cbo9780511625459.003>
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of business venturing, 2*(1), 79-93.
[https://doi.org/10.1016/0883-9026\(87\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0883-9026(87)90020-6)
- Blau, G. (2000). Job, organizational and professional context antecedents as predictors of intent for interrole work transitions. *Journal of Vocational Behavior, 56*(3), 330-345.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1718>
- Briscoe, J. P., and Hall, D. T. (2006) "The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications". *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 4-18.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A. & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 754-761.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Caldwell, D. F. & O'Reilly III, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of applied psychology, 75*(6), 648.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>
- Carless, S. A. (2005). Person - job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(3), 411-429.
<https://doi.org/10.1348/096317905X25995>
- Carless, S., A. & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change, *In Journal of Vocational Behavior, 78*(1), 80-91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>
- Cho, S. M. (2017). Effects of food enterprise's internal marketing activities on the intention of employees 'self-efficiency, career enthusiasm and career change: Based on a chain chinese restaurants. (Chungwoon Graduate School).
<http://www.riss.kr/link?id=T14712376>
- Choi, J. S. (2014). An autoethnography of a former elite athlete's identity change during the career transition. *Anthropology of*

- Education, 17(1), 63-102.
doi:10.17318/jae.2014.17.1.002
- Choi, M. O. (2004). The effects of person-environment fits on various person's attitude and behavior: The focus on interaction effects. (Kwangwoon Graduate School).
- Choi, M. O., & Yoo, T. Y. (2005). The effects of person-organization, person-job, and person-supervisor fit on organization commitment, job satisfaction, and turnover intention: The focus on interaction effects among three types of fit. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 18*(1), 139-162.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370218>
- Choi, Y. J. (2014). Factors related to intention for career change of graduate students at a university's school of public health. (Yonsei Graduate School).
<http://www.riss.kr/link?id=T13441821>
- Choi, Y. M., & Kil, H. J. (2012). An exploratory study on career transition determinants using logistic regression analysis. *The Journal of Vocational Education Research, 31*(2), 1-21.
<http://www.riss.kr/link?id=A104015645>
- Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta analysis. *Journal of occupational psychology, 64*(3), 253-268.
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00558.x>
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory(NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of management Review, 11*(1), 55-70.
<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4282625>
- Doering, M. M. & Rhodes, S. R. (1989). Changing careers: A qualitative study. *The Career Development Quarterly, 37*(4), 316-333.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1989.tb00672.x>
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International review of industrial & organizational psychology, 6*, 283-357.
<https://psycnet.apa.org/record/1991-98004-008>
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology, 2*(1), 141-165.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-band with, public-domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several Five-Factor models. *Personality Psychology in Europe, 7*, 7-28.
- Goodwin, R. E., Groth, M. & Frenkel, S. J. (2011). Relationships between emotional labor, job performance, and turnover. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 538-548.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.001>
- Green, L., Hemmings, B. & Green, A. (2007). Career change and motivation: A matter of balance. *Australian Journal of Career Development,*

- 1(1), 20-27.
<https://doi.org/10.1177/103841620701600105>
- Greenhaus, J. H., Gallanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2010). The middle and late career stages. In Greenhaus, J. H., Gallanan, G. A., & Godshalk, V. M(Eds.), *Career management (230-259)*. Thousand Oaks: Sage Publication, Inc.
- Greenhaus, J. H., Gallanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2000). *Career management* 3rd ed, Texas: Dryden Press(Tak, J. K. translation, Career management, Seoul: Sigmappress, 2002).
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 2(3), 463-488.
<https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 1(2), 250-279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, D. T.(1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive*, 1(96), 8-16.
<https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145315>
- Hennekam, S. & Bennett, D. (2016). Involuntary career transition and identity within the artist population. *Personnel Review*, 45(6), 1114-1131.
<https://doi.org/10.1108/pr-01-2015-0020>
- Hess, N., Jepsen, D. M. & Dries, N. (2012). Career and employer change in the age of the 'boundaryless' career. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 280-288.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.009>
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 595-5618.
- Hwang, K. H. (2019). Determinants of job mobility and wage effects of youth. *Journal of Vocational Education & Training*, 2(1), 137-172. doi: 10.36907/krivet. 2019.22.1.137
- Hwang, K. H. (2016). Study on influence of personality characteristics of optometrist on organizational citizenship behaviors and turnover intention. (Dongshin University).
<http://www.riss.kr/link?id=T14180521>
- Hunter, C. (2016). Exploring career change through the lens of the intelligent career framework.
<http://dspace.lib.cranfield.ac.uk/handle/1826/10013>
- Jung, S. H., & Kim, C. K. (2017). A study on young workers in relationship with big-five personality factors and employment outcomes. *Social Welfare Policy and Practice*, 3(1), 37-75. Retrieved from
<http://www.riss.kr/link?id=A103553397>
- Jung, Y. J., Kim, S. R., & Im, T. B. (2018). Risk Aversion and Sorting into the Public Sector: Evidence from South Korea. *Korean Journal of Public Administration*, 56(1), 183~211.
<http://www.riss.kr/link?id=A105258529>
- Kanchier, C., & Unruh, W. R. (1989a). Factors influencing career change. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 1(4), 309-321.

- <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF00123259>
- Kanchier, C. & Unruh, W. R. (1989b). Occupational Change: What Makes Changers Different?. *Journal of Career development, 15*(3), 174-187.
- <https://link.springer.com/article/10.1007%2FBF01321506>
- Keum, M. H. (2015). A qualitative case study on career transition experiences: From employee to founder. (Yonsei Graduate School). <http://www.riss.kr/link?id=T13762780>
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P. & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career development international, 12*(7), 584-595. <https://doi.org/10.1108/13620430710834378>
- Kim, H. J. (2017). Structural model for career withdrawal intention of dental hygienist. (Nam Seoul University). <http://www.riss.kr/link?id=T15087452>
- Kim, M. J. (2013) The effect of occupational status on the employees' intention of changing occupation in food service industry. *Korean Management Consulting Review, 13*(1), 141-162. <https://www.earticle.net/Article/A199510>
- Kim, N. R., & Lee, K. H. (2016). The concept map on factors influencing women's voluntary career change. *Korean Journal of Counseling, 17*(1), 227-248. <https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE08816777>
- Korea Reaserch Institute for Vocational Education & Training (2002). (A) study on the korean vocational consciousness(Ⅱ). Seoul: Korea Reaserch Institute for Vocational Education & Training, 2002.
- Kwon, N. Y., Oh, I. S. & Kim, M. S. (2019). Risk-taking orientation, conflict, and creativity: A multilevel perspective. *Korean Academy of Management, 27*(1), 55-71. <http://dx.doi.org/10.26856/kjom.2019.27.1.55>
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of vocational behavior, 59*(3), 454-470. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1807>
- Lawrence, B. S. (1980). The myth of the midlife crisis. *Sloan Management Review, 21*(4), 35-49.
- Lee, B. C. (2014). Effects of job factors to job satisfaction and turnover intention of the hotel cooking employee: Focused on deluxe 1st class hotel. (Sejong Graduate School). <http://www.riss.kr/link?id=T13380576>
- Lee, J. E., & Song, Y. S. (2016). How the career transition of single women with high competence turning point in their 30s: based on their identity change. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education, 19*(2), 29-60. Retrieved from <http://www.riss.kr/link?id=A104995272>
- Lee, K. E. (2008). Antecedents and outcomes of career planning. *Journal of Industrial Economics and Business, 21*(2), 783-803. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01658414>
- Lee, K. L. (2002). A Study on the Determinants of Voluntary Turnover: Focusing on Job embeddedness and ease of movement from the organization. (Sogang Graduate School).

- <http://www.riss.kr/link?id=T8715340>
- Lee, S. H. (2007). A study on decisive elements for turnover intention and career change intention of employees in sports centers. (Dankook Graduate School).
<http://www.riss.kr/link?id=T11020135>
- Lee, S. H., Choi, C. H., & Shin, S. S.(2011). The influence of unemployed persons' demographics and big five personality factors on job-searching efficacy and career preparation behavior. *Journal of Human Understanding and Counseling, 32*(1), 85-102.
<http://www.riss.kr/link?id=A87025054>
- Lewis, J. & Thomas, K. (1987). Occupational change and career development amongst graduate engineers and scientists. *British Journal of Guidance & Counselling, 15*, 182-1196.
<https://doi.org/10.1080/03069888708253531>
- Liu, Y., Englar Carlson, M. & Minichiello, V. (2012). Midlife career transitions of men who are scientists and engineers: A narrative study. *The Career development Quarterly, 60*(3), 273-288.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00023.x>
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review, 8*(4), 620-630.
<https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284664>
- Maeil business news korea. (2019). Ten-year worker, average four turnover experiences...the reason is 'low salary',
<https://www.mk.co.kr/news/business/view/2019/05/351807/>
- Maertz, C. P. & Griffeth, R. W. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management, 30*, 667-683.
<https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.04.001>
- Maertz Jr, C. P. & Kmitta, K. R. (2012). Integrating turnover reasons and shocks with turnover decision processes. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 26-38.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.002>
- Masdonati, J., Fournier, G. & Lahrizi, I. Z. (2017). The Reasons behind a Career Change through Vocational Education and Training. *International journal for research in vocational education and training, 4*(3), 249-269.
<https://doi.org/10.13152/ijrvet.4.3.4>
- McGinley, S. P. (2018). Shifting patterns: How satisfaction alters career change intentions, *International journal of hospitality management, 74*(-), 202-213.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.003>
- McGinley, S., O'Neill, J., Damaske, S., & Mattila, A. S. (2014). A grounded theory approach to developing a career change model in hospitality. *International Journal of Hospitality Management, 38*(-), 89-98.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2014.01.003>
- Mobley, W. H. (1982). Employ turnover: Causes, consequences, and control. *MT: Addison-Wesley Publishing Company, New York.*
- Moran, R. T., Harris, P. R. & Moran, S. V. (2007). Managing cultural differences: global leadership for the 21st century 7th ed, Amsterdam; Boston.
- Na, M. C. (2012). The relationship between the personality of the call center employee of a

- financial institution and the intention to turn over: Focusing on the mediating effect of job stress. (Korea Graduate School).
<http://www.riss.kr/link?id=T12702804>
- Neapolitan, J. (1980). Occupational change in mid-career: An exploratory investigation. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 212-225.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90052-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90052-4)
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of managerial psychology, 29*(4), 427-447.
<https://doi.org/10.1108/jmp-07-2011-0021>
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton O'Creavy, M. & Willman, P. (2005). Personality and domain specific risk taking. *Journal of Risk Research, 8*(2), 157-176.
- Oh, I. S. (2017). Multi-level study on radical creativity and incremental creativity: The effects of team members' characteristics and team process. (Hanyang University).
<http://www.riss.kr/link?id=T14384769>
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*, 487-516.
<https://doi.org/10.2307/256404>
- Park, K. J. (2010). Analysis of causal model of career transitions in professional cycle racers. (Changwon National University).
<http://www.riss.kr/link?id=T12381334>
- Phillips, A. S., & Bedeian, A. G. (1994). Leader - follower exchange quality: The role of personal and interpersonal attributes. *Academy of Management Journal, 37*, 990-1001.
<https://doi.org/10.5465/2566608>
- Porter, C., Woo, S. E. & Tak, J. K. (2016). Developing and validating short form protean and boundaryless career attitudes scales. *Journal of Career Assessment, 24*(1), 162-181.
<https://doi.org/10.1177/1069072714565775>
- Pummell, B., Harwood, C. & Lavalley, D. (2008). Jumping to the next level: A qualitative examination of within-career transition in adolescent event riders. *Psychology of sport and exercise, 9*(4), 427-447.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.07.004>
- Rhodes, S. R. & Doering, M. (1983). An integrated model of career change. *Academy of Management Review, 8*(4), 631-639.
<https://doi.org/10.5465/amr.1983.4284666>
- Rhodes, S. R. & Doering, M. M. (1993). Intention to Change Careers: Determinants and Process. *The career development quarterly, 42*(1), 76-92.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1993.tb00250.x>
- Robertson, H. C. & Brott, P. E. (2013). Male Veterans' Perceptions of Midlife Career Transition and Life Satisfaction: A Study of Military Men Transitioning to the Teaching Profession. *Adultspan Journal, 12*(2), 6-79.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0029.2013.00016.x>
- Senter, J. L. & Martin, J. E. (2007). Factors affecting the turnover of different groups of part-time workers. *Journal of Vocational Behavior, 71*(1), 45-68.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.004>
- Shalley, C. E., Gilson, L. L. & Blum, T. C. (2009). "Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on

- self-reported creative performance". *Academy of Management Journal*, 52(3), 489-505.
<https://doi.org/10.5465/amj.2009.41330806>
- Smith, D. R., Holtom, B. C. & Mitchell, T. R. (2011). Enhancing precision in the prediction of voluntary turnover and retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 290-302.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.003>
- Song, E. J., Jung, S. W., & Lee, H. J. (2018). Can Perceived Organizational Learning Support Buffer the Association Between Growth Needs and Career Turnover Intention among Social Workers. *Journal of Korean social welfare administration*, 20(2), 29-56.
<https://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07458857>
- Spell, H. B., Eby, L. T. & Vandenberg, R. J. (2014). Developmental climate: A cross-level analysis of voluntary turnover and job performance. *Journal of vocational behavior*, 84(3), 283-292.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.001>
- Steers, R. M. & Spencer, D. G. (1977). The role of achievement motivation in job design. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 472-488.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.472>
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers; an introduction to vocational development.
<https://psycnet.apa.org/record/1957-06230-000>
- Tak, J. K. (2007). Antecedents of person-job fit and its relation to intention to leave: Based on a sample of newcomers. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 20(4), 459-473.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370289>
- Tak, J. K., Lee, D. H., Park, J. H., Kim, H. H., & Jung, B. S. (2008). A Study on Work and Environmental Variables Explaining Newcomers' Turnover Intentions. *The Korean journal of applied statistics*, 21(3), 469-484.
<https://doi.org/10.5351/KJAS.2008.21.3.469>
- Terjesen, S. & Sullivan, S. E. (2011). The role of developmental relationships in the transition to entrepreneurship: A qualitative study and agenda for future research. *Career development international*, 16(5), 482-506.
<https://doi.org/10.1108/13620431111168895>
- Timmerman, T. A. (2006). Predicting turnover with broad and narrow personality traits. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 392-399. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2006.00361.x>
- Tokar, D. M., Fischer, A. R. & Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of vocational behavior*, 53(2), 115-153.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1660>
- Vinson, G. A., Connelly, B. S. & Ones, D. S. (2007). Relationships between personality and organization switching: Implications for utility estimates. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 118-133.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2007.00375.x>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minnesota Studies on Vocational Rehabilitation, 22, Minneapolis, MN: Industrial Relations Center, Work Adjustment Project, University of

- Minnesota.
- Yang, A. N. , & Jyung, C. Y. (2011). A study on job transition of veterans. *The Journal of Career Education Research*, 24(2), 1-24.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02409687>
- Yoo, H. J., Yoo, T. Y., Chung, T. I., Bae, S. H., & Jo, A. R. (2014). Scale development of occupational identity and testing model of antecedents and outcome variables of occupational Identity. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 27(4), 617-645.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370507>
- Yoo, T. Y., Lee, K. B., & Ashton, M. C. (2004). Psychometric Properties of the Korean Version of the HEXACO Personality Inventory. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(3), 61-75.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06373189>
- Yoon, H. N., & Tak, J. K. (2006). Antecedent variables of subjective career success: A moderating effect of gender difference. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(3), 325-347.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06370256>
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: a meta analytic path model. *Personnel psychology*, 61(2), 309-348.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>

투고일자 : 2021. 02. 20.
수정일자 : 2021. 07. 24.
확정일자 : 2021. 09. 23.

**Comparison of Psychological, Job and Career Characteristics
between Groups according to Career Pursuit Differences:
Focusing on occupation change group,
same occupation turnover group, no turnover group**

JiYeon Cho

Jinkook Tak

Department of Industrial Psychology Kwangwoon University

The purpose of this study is to search for variables that indicate the differences between the groups, occupation change group, same occupation turnover group, no turnover group. As a variable representing differences, it was classified into psychological variables, job-related variables, and career-related variables to investigate which characteristic variables represent differences between the occupation change group and other groups. For the study, a survey was conducted on male and female occupational workers in the early stage of their careers, divided into three groups according to the difference in career pursuit: occupation change group, same occupation turnover group, no turnover group, and data were collected from 1,002 people except for insincere responses. The results obtained through this study are as follows. First, the variables that differed between the occupation change group and no turnover group are as follows. For psychological variables, openness to experience, extroversion, growth needs, risk-taking tendency, and career-related variables were derived from protean career orientation and occupational identity. Second, the variables that differed between the occupation change group and the same occupation turnover group are as follows. The psychological variables were extroversion and risk-taking, and career-related variables were protean career orientation. Therefore, it is necessary to consider the protean career orientation, which is the value that he or she individuals pursues with the initiative in extroversion, risk sensitivity, and career when changing occupation. Based on the above results, the significance, limitations and suggestions of this study were discussed.

Key words : career change, occupation change, turnover, extroversion, risk-taking tendency, protean career